

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Hodnocení nezaměstnanosti absolventů vysokých škol se zaměřením na VŠB-TU Ostrava
Evaluation of Unemployment of University Graduates (with Focus on VŠB – Technical
University of Ostrava)

Student: Kristýna Vodná
Vedoucí bakalářské práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2018

Zadání bakalářské práce

Student: **Kristýna Vodná**

Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor: 6202R027 Národní hospodářství

Téma: **Hodnocení nezaměstnanosti absolventů vysokých škol se zaměřením na
VŠB - TU Ostrava**
**Evaluation of Unemployment of University Graduates (with Focus on
VŠB - Technical University of Ostrava)**

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Mladí lidé jako znevýhodněná skupina osob na trhu práce
 3. Podpora zaměstnatelnosti a zaměstnanosti mladých lidí v České republice prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
 4. Vyhodnocení nezaměstnanosti absolventů VŠB-TU Ostrava
 5. Návrhy a doporučení
 6. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

CHMURA, Milan. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. ISBN 978-80-7464-858-8.

ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 24.11.2017

Datum odevzdání: 11.05.2018



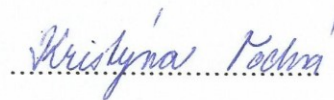
Ing. Jiří Balcar, Ph.D.
vedoucí katedry

prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Místopřísežné prohlášení

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci včetně příloh vypracovala samostatně.“

V Ostravě dne 4. května 2018

A handwritten signature in blue ink, reading "Kristýna Vodná", written over a dotted line.

Kristýna Vodná

Poděkování

Ráda bych zde poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za odborné a cenné rady, a také za trpělivost při zpracování bakalářské práce.

Obsah

1	Úvod.....	4
2	Mladí lidé jako znevýhodněná skupina lidí na trhu práce.....	5
2.1	Sociální exkluze.....	5
2.2	Znevýhodněné skupiny na trhu práce.....	9
2.3	Politika zaměstnanosti ve vztahu k uplatnění mladých lidí na trhu práce.....	13
3	Podpora zaměstnatelnosti a zaměstnanosti mladých lidí v České republice prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.....	16
3.1	Aktivní politika zaměstnanosti v České republice	16
3.2	Strategie Evropa 2020 ve vztahu k podpoře zaměstnanosti a zaměstnatelnosti mladých lidí.....	18
3.3	Podpora zaměstnatelnosti a zaměstnanosti mladých lidí v ČR prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.....	24
4	Vyhodnocení nezaměstnanosti absolventů VŠB-TU Ostrava.....	31
4.1	Nezaměstnanost absolventů vysokých škol v České republice	31
4.2	Analýza nezaměstnaných absolventů VŠB-TUO podle studijních programů.....	39
5	Návrhy a doporučení	49
6	Závěr.....	52
	Seznam použité literatury.....	54
	Seznam zkratk	59
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce.....	60
	Seznam příloh.....	61
	Přílohy	

1 Úvod

Každým rokem vychází z vysokých škol tisíce absolventů, kteří hledají uplatnění na trhu práce. Získání pracovního místa je ovlivňováno nejen jejich získanými zkušenostmi z praxe v době studia, ale také typem vystudované vysoké školy (dále jen VŠ), fakulty nebo dokonce studijním programem či oborem. Pokud si absolvent našel uplatnění ve svém oboru už během studia, formou praxe v rámci brigádnické činnosti nemá většinou problém se svým zařazením do pracovního procesu i po studiu, neboť velkou roli zde hraje praxe. Část absolventů je však zpravidla po dokončení VŠ vedena na úřadu práce (dále jen ÚP) po celé České republice (dále jen ČR) a snaží se najít uplatnění touto cestou. Většinou nespolehnou pouze na příslušné úřady, ale snaží se i sami. Nezaměstnanými absolventy VŠ se zabývá nejen ÚP a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, ale také budoucí zaměstnavatelé.

Cílem této bakalářské práce je zhodnotit nezaměstnanost absolventů VŠ se zaměřením na VŠB-TUO. Je zde posuzována míra nezaměstnanosti absolventů VŠ podle typu VŠ, ale také podle studijních programů a oborů na základě vybraných technických VŠ. Další část bakalářské práce je zaměřena pouze na VŠB-TUO. Tato data byla zpracována na základě dat získaných ze Střediska vzdělávací politiky a Ministerstva práce a sociálních věcí.

Bakalářskou práci tvoří pět kapitol. Druhá kapitola bakalářské práce se zaměřuje na teoretická východiska související s trhem práce. Důležitou součástí je také zaměření se na znevýhodněné skupiny lidí, které se na trhu práce vyskytují. Ve třetí kapitole jsou analyzovány nástroje aktivní politiky ČR, které pomáhají znevýhodněným lidem získat lepší uplatnění na trhu práce a jsou zde zmíněny a podrobně rozebrány i velice důležité projekty politiky zaměstnanosti podporované EU.

Ve čtvrté kapitole tedy praktické části se zabýváme hodnocením nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v České republice a následně pak se zaměřením na VŠB-TUO.

V páté kapitole jsou uvedeny návrhy a doporučení, jak zlepšit vzájemnou informovanost mezi nezaměstnanými absolventy VŠ a vysokými školami, úřady práce a budoucími zaměstnavateli.

V bakalářské práci jsou použity metody srovnávací (komparace) v kombinaci s časovým hlediskem a statistické. Ze statistických metod byla využita při zpracování grafů a tabulek především deskriptivní analýza dat.

2 Mladí lidé jako znevýhodněná skupina lidí na trhu práce

2.1 Sociální exkluze

Pojem sociální exkluze nebo také sociální vyloučení je mnohými autory v odborné literatuře vysvětlováno odlišně. Již v průběhu historie je možno se s tímto procesem sociální exkluze setkat a to v různých typech společenstev (Mareš, 2000). Obecně může být tento pojem vymezen, jako nemožnost přístupu občanů k základním společenským hodnotám a z toho důvodu k jejich vyloučení ze společnosti. V dnešní době je proces sociální exkluze pojímán jako proces, zbavující jednotlivce práv a povinností, které jsou nutností pro jeho začlenění do společnosti. Tento pojem je také prezentován pomocí definice, která je v Evropské unii obecně rozšířená. Za sociálně vyloučené jedince jsou považováni obyvatelé/občané dané společnosti, kteří se z důvodů, které nemají sami pod kontrolou, nemohou podílet na aktivitách typických pro občany (Mareš, Sirovátka 2008).

Mareš, Sirovátka (2008) uvádí, že pojem sociální exkluze se soustřeďuje zejména na sociální podmínky, které jsou základem pro vyloučení jednotlivců či skupin z čerpání materiálních i duchovních zdrojů a také práv. Dále se zabývá procesy, díky kterým jsou jednotlivci nebo skupiny ze sociálních sítí a komunit vylučovány, ale také jejich životními situacemi a šancemi do budoucna. Sociální vyloučení lze chápat mnoha způsoby. Většina definic se však shoduje v názoru, že se jedná o nedostatečnou participaci jedinců či kolektivů v oblastech společenského života, ve kterých se podle sociálních norem toto podílení obecně očekává. Může se to týkat například oblastí pracovního trhu, rodinného nebo politického života či kultury.

Rakoczyová (2006) uvádí, že od devadesátých let je na území Evropské unie na sociální problematiku nahlíženo právě pomocí sociální exkluze. Tímto pojmem tak dochází k označení celé řady sociálních problémů. V průběhu let dochází ke snaze o vytvoření jednotného vymezení pojmu sociální exkluze a již vzniklé definice sociální exkluze jsou tak rozděleny do dvou větví. V první z nich je pohlíženo na sociální vyloučení jako na nedostatek podílení se ve společenských systémech a v druhé větvi jde o projev nenaplněného občanství. Sociální exkluze podle prvního vymezení vyjadřuje několikanásobné znevýhodnění, které se týká odloučení jedinců od sociálních a pracovních systémů ve společnosti. Pokud je jednotlivce znevýhodněn v oblasti vzdělání, práce, bydlení, finančních zdrojů a v dalších oblastech,

hovoří se o znevýhodnění dlouhodobém. Jedinci a skupiny mají výrazně horší přístup k sociálním institucím než ostatní lidé ve společnosti. Druhé vymezení sociální exkluze je vysvětlováno pomocí projevu nenaplněného občanství. Pojem občanství je společenská smlouva, která se skládá z občanského, politického a sociálního práva. Občanské právo zajišťuje svobodu myšlení, svobodu vyznání, vlastnické právo a především právo uzavírat smlouvy a právo na spravedlnost. Politické právo přiznává možnost podílet se na výkonu moci. V souvislosti se sociální exkluzí je poukazováno na selhání především v oblasti sociálních práv. Jedinci mají do jisté míry omezený přístup k ekonomickému blahobytu společnosti, k sociálnímu zabezpečení a civilizovanému životu.

Šimek a kol. (2007) definují sociální exkluzi jako proces, pomocí kterého je jednotlivci nebo skupině lidí odepřen přístup ke zdrojům důležitým pro zapojení se do sociálních, ekonomických a politických aktivit společnosti jako celku. Za příčinu sociální exkluze je považována především chudoba a nízké příjmy, ale podílejí se na ní i další faktory jako je např. diskriminace, nízké vzdělání. Lidé, kteří jsou sociálně vyloučeni ze společnosti, jsou často závislí na sociálních dávkách, žijí v prostorově vyloučených částech obcí (ghettech), mají nízkou kvalifikaci a špatný zdravotní stav. Jedinci i skupiny osob jsou tak odříznuti od institucí, služeb, sociálních sítí a vzdělávacích příležitostí. Sociálně vyloučení jedinci se tak nepodílejí stejně jako ostatní osoby na hmotných a nehmotných zdrojích společnosti, což je příčinou jejich chudoby a sociální a kulturní izolace od ostatních.

Buchtová (2007) uvádí následující příčiny sociálního vyloučení skupin a jednotlivců:

- **Strukturální změny na pracovním trhu.** Na trhu práce budou stále požadováni lidé s vysokou kvalifikací pro oblasti informační technologií, bankovníctví, genetiky, ale stále budou poptávány i tradiční profese. Velká část pracujících lidí však bude pod neustálým psychickým tlakem a v úzkosti z neustálého tlaku na flexibilitu práce. Trvalá práce, která tak bude obohacující pro osobnost, bude patřit jen nejschopnějším a nejvíce vzdělaným lidem a proto se bude zvyšovat počet lidí, kteří se stanou nezaměstnanými.
- **Technologické změny v životě lidí.** Nelze počítat s tím, že bude již získaná kvalifikace uplatnitelná po celý život. Lidé budou muset neustále prohlubovat dříve získané vědomosti a dovednosti, aby se dobře uplatnili na trhu práce, neboť v dnešní době dochází ke vzniku a zániku řady povolání a dochází také k rychlým změnám technického vybavení a informačních technologií.

- **Prudký nárůst a poté jejich úpadek rodinných či malých firem.** K tomuto dochází z důvodu nedostatečné legislativy a neochoty státu podporovat rodinné podnikání.
- **Stárnutí obyvatelstva.** Tato problematika patří mezi celosvětově diskutovanou.
- **Mění se skladba domácnosti.** Dochází ke zvyšování počtu nesezdaných párů a jednotlivců žijících samostatně.

Objevuje se i snaha o určení základní dimenze sociální exkluze, která je chápána jako multidimenzionální co do příčin tak i důsledků. Sociální vyloučení se tak může týkat různých oblastí života, jedince nebo skupiny osob, které se navzájem prolínají. Často jsou dimenze sociální exkluze vymezeny jako ekonomické, politické a sociální. Jako další příklad jsou uváděny, dimenze spotřeby zboží a služeb na trhu práce, dimenze produkce, dimenze politického účasti se nebo dimenze sociální integrace. Na oběti sociální exkluze může být nahlíženo dvojsečně, neboť je jim na jedné straně otevírán přístup k určitému zaopatření, ale na druhé straně jsou stigmatizováni neboli vyloučeni z respektu (Mareš 2008).

Rákoczyová (2006) popisuje dimenze sociální exkluze pomocí pěti hlavních oblastí života:

Ekonomická dimenze sociální exkluze. V této oblasti je řešen nedostatečný přístup k materiálním, finančním zdrojům, ale také mechanismům rozdělováním tyto zdroje. Jedinci či skupiny osob se tak nenacházejí na společensky přijatelné úrovni spotřeby a nejsou tak součástí plnohodnotného podílení se na trhu práce (Rákoczyová 2006).

Politická dimenze sociálního vyloučení. V oblasti politické dimenze je poukazováno na omezené či žádné možnosti účasti se jedinců na rozhodování ohledně politického dění ve společnosti. Sociální vyloučení, ale může mít také povahu nedostatečného přístupu k právním službám nebo jiným společenským institucím zahrnující např. vzdělávací systém, systém péče o zdraví, systému sociálního zabezpečení (Rákoczyová 2006).

Institucionální dimenze. Za významné faktory sociálního vyloučení jsou považovány přístupy k sociálnímu zabezpečení a ke vzdělání. Možnost sociálního zabezpečení jedinců či skupin je často také vázána na jejich status na pracovním trhu. Ekonomicky neaktivní osoby nebo pracující na sekundárním trhu práce, jsou omezeni v přístupu k systému sociálního zabezpečení. Důležitým faktorem ovlivňujícím schopnost jedince či skupin participovat na životě ve společnosti, se stává vzdělání. Jedinci, kteří jsou vyloučeni z oblasti vzdělávání nebo mají nízkou úroveň lidského kapitálu, jsou často znevýhodněni při

obsazování pracovních pozic. U těchto osob dochází ke zvýšené míře nezaměstnanosti a tito lidé jsou tak více ohroženi chudobou a sociálním vyloučením ze společnosti (Rákoczyová 2006).

Sociálně – kulturní dimenze. V této oblasti může sociální exkluze nabývat různých podob. Kultura je zde pojímána jako výhoda jen pro některé lidi. Dochází tak k začlenění některých jedinců a vyčlenění ostatních. Významným prvkem pro integrující společnost je jazyk. Pro jedince či skupiny lidí může být schopnost komunikace bariérou v přístupu k formálním i neformálním institucím (Rákoczyová 2006).

Prostorová dimenze. Součástí sociální exkluze je také prostorová dimenze, která se odehrává nejen v čase, ale i v prostoru. Sociální exkluze se může týkat nejen obyvatel žijících na určitém území, ale také samotného prostředí (Mareš, 2008). Nízká kvalita fyzického prostoru je jeden z hlavních znaků vyloučených lokalit, kde osoby žijí. Týká se to oblastí na okraji evropských měst, etnické enklávy, slumy v přelidněných metropolích. Sociální vyloučení se také výrazně projevuje v oblasti bydlení na úrovni rodin a jednotlivců. Jedná se především o podprůměrnou kvalitu bydlení jako je např. hluchost, vlhkost, hygienické závady. Za extrémní formu sociálního vyloučení prostorové dimenze bývá považováno bezdomovectví (Rákoczyová 2006).

Šimek (2010) uvádí, propojení procesu sociální exkluze s teoriemi segmentace trhu práce. K segmentaci trhu práce dochází z toho důvodu, že trh práce není stejnorodý. Jednotlivé trhy práce se liší podle profesí, odvětví, regionů. Nejznámější segmentační teorií je teorie duálního trhu práce, kdy dochází k rozlišení primárního a sekundárního trhu práce.

Mareš (2000) zmiňuje v souvislosti se sociální exkluzí pojem marginalizace na trhu práce, která je považována za jednu ze základních forem exkluze. Marginalizace je zde používána v souvislosti s nezaměstnaností nebo s přesunem jedince z primárního trhu práce na sekundární nebo s častým střídáním placeného zaměstnání. Ke vzniku marginalizace dochází prostřednictvím podpory procesu segmentace trhu, se kterým také souvisí proces diskriminace a selekce z důvodu nízkých pracovních schopností a nedostatečných sociálních zkušeností jedince či skupiny (Horáková, Rákoczyová 2003).

Šimek a kol. (2007) vysvětluje pojem marginalizace jako proces utváření skupin, které jsou odtržené od společnosti. Za marginálního jedince je považován člověk, který není schopen se adaptovat nebo přijmout normy chování, které jsou typické pro společnost. Proto se nachází v dané sociální skupině na okraji. S procesem marginalizace úzce souvisí pojem

práce. Práce je nedílnou součástí životů jedinců a je jí připisována vysoká hodnota. Práce má také hodnotu instrumentální, pomocí které je určován sociální status a životní úroveň jedince. Na jedince nebo skupiny lidí, kteří nepracují je společností nahlíženo s určitým opovržením. Nezaměstnaní jsou často ostatními lidmi obviňováni z jejich nedostatečného zájmu o získání zaměstnání nebo neinvestování do lidského kapitálu, který by jim usnadnil zajištění pracovního místa.

Marginalizace může být také chápána jako částečné nebo úplné nepodílení se jednotlivce na pracovním trhu, které může mít dočasnou nebo dlouhotrvající podobu. Dlouhodobá nezaměstnanost a nedobrovolné vytlačení jedince do ekonomické neaktivity je považováno za extrémní případ marginalizace. Jako příklad může být uveden odchod do předčasného důchodu. Nestandardní formy zaměstnání jsou prezentovány jako další typy marginalizace. Jsou to např. nedobrovolné zkrácené pracovní závazky, práce doma, dočasná zaměstnání. Marginální pracovní místa jsou dalším typem marginalizace na pracovním trhu. Tato místa jsou méně chráněná před rizikem chudoby. Jedinci mají omezený přístup k výcviku a vzdělání a to může mít za následek riziko prohlubujícího se dlouhodobého vyloučení z pracovního trhu (Rákoczyová, 2006).

Dudová, Vohlídalová (2008) vysvětlují marginalizaci, jako proces při kterém dochází k vytlačování jedinců nebo skupin z atraktivnějších míst na pracovním trhu na místa méně výhodná. U těchto jedinců tak nedochází k plnému využívání jejich kvalifikace a schopností. Tato pracovní místa jsou většinou méně finančně ohodnocena. Proces marginalizace také může znamenat nezaměstnanost nebo vytlačení jedinců mimo pracovní trh.

2.2 Znevýhodněné skupiny na trhu práce

Buchtová a kol. (2013) uvádí, že lidé hledající uplatnění na trhu práce jsou selektováni řadou charakteristik (věkem, zdravotním stavem, vzděláním, pohlavím, příslušností k etnické skupině). Na trhu práce se tak nacházejí osoby či skupiny obyvatelstva, které jsou nezaměstnaností ohroženy více než ostatní lidé. Pokud se stanou nezaměstnanými, dochází tak často k většímu problému s novým uplatněním na trhu práce. Často dochází k jejich opakované nezaměstnanosti. Jedinci jsou tak spíše zaměstnáváni na sekundárním trhu práce s nižším peněžním ohodnocením a s nejistou budoucností. Tato skupina pracovníků se ale častěji potýká s dlouhodobou nezaměstnaností, která způsobuje fyzické i psychické zdravotní problémy (Šimek a kol., 2007).

Buchtová a kol. (2013) rozděluje znevýhodněné skupiny následovně:

- starší lidé,
- zdravotně postižení lidé,
- ženy,
- lidé bez kvalifikace,
- romské etnikum,
- mladší věkové skupiny do 30 let.

Kotíková (2003) uvádí, že dle zkušeností jednotlivých úřadů práce má na hledání nové práce nejčastěji vliv kumulace těchto handicapů:

- vyšší věk – špatný zdravotní stav,
- vyšší věk – nedostatečná kvalifikace,
- nízká kvalifikace – vyšší věk – zdravotní potíže, omezení.

Starší lidé

Kotíková (2003) uvádí, že na pozice volných míst jsou zaměstnavateli přijímáni spíše lidé mladších věkových skupin. Je to proto, že je zaměstnavateli po budoucích zaměstnancích požadována např. znalost cizích jazyků nebo práce s moderní technikou. Starší uchazeče o zaměstnání často zaměstnavatelé považují za neochotné se vzdělávat a za méně flexibilní. Na druhé straně při nástupu do nové práce je staršími zaměstnanci očekáváno vyšší finanční ohodnocení z důvodu letité praxe. Starší lidé jsou však často omezováni zažitým pracovním rytmem, neboť po většinu své dosavadní kariéry se nacházeli na jednom pracovním místě. Tato rutina je příčinou omezených pracovních schopností a dovedností, nižší flexibilitou a nižší kvalifikací. Šimek (2010) uvádí právě skupinu lidí starších 50-ti let jako velmi těžce umístitelnou skupinu lidí na trhu práce. Lidé v tomto věku také často špatně snáší ztrátu zaměstnání. S problémem nezaměstnanosti je spojen zdravotní stav jedince, který má vliv jak na jeho fyzickou stránku tak i psychickou. Často tyto jedince doprovázejí pocity nejistoty, ztráty sebedůvěry, rozvíjení se pocitů bezradnosti, podřadnosti. Z praxe úřadů lze odvodit, že možnost zaměstnání starších osob je závislá na schopnosti rekvalifikace a schopnosti se adaptovat na současné požadavky trhu práce. Podle úřadů práce se s požadavky nového zaměstnání lépe vyrovnávají ženy.

Zdravotně postižení lidé

Dle Buchtové a kol. (2013) je život lidí se zdravotním postižením doprovázen nejen ekonomickými, sociálními a psychickými problémy, ale také problémy souvisejícími s otázkami smyslu života a lidské důstojnosti. Dle Šimka (2010) je délka evidence této skupiny lidí na úřadu práce i přes značnou snahu o podporu zaměstnávání zdravotně postižených různými nástroji, stále více než dvojnásobná ve srovnání s ostatními zájemci o zaměstnání. Opakované neúspěchy s uplatněním na trhu práce má pak negativní dopad na jejich motivaci k dalšímu hledání pracovního místa. Obtížné hledání zaměstnání u zdravotně postižených osob je také obvykle důsledkem nízkého stupně vzdělání. Osoby starší 50 let věku, které se nacházejí v invalidním důchodu, patří mezi velmi problémovou skupinou, neboť úplná invalidita bývá často přehodnocena na částečnou. Lidé se pak vracejí do pracovního procesu po delší časové pauze a velmi obtížně se adaptují.

Šimek (2010) uvádí, že k nejčastějším zdravotním problémům handicapovaných lidí patří:

- onemocnění páteře,
- kardiovaskulární choroby,
- různé formy psychických onemocnění.

Ženy

Buchtová a kol. (2002) jsou toho názoru, že je na trhu práce spíše preferována mužská část obyvatelstva. Příčinou je např. větší ochota cestovat a menší starost o domácnost. Muži se také lépe uplatní ve firmách s vícesměnným provozem a málokdy na rozdíl od žen požadují zkrácenou pracovní dobu. Ženy s malými dětmi pak často díky pracovním absencím naopak narušují plynulost pracovního procesu, což má za následek negativní hodnocení žen zaměstnavateli. Na zaměstnanost žen je pohlíženo jako na celosvětový problém. Ženy se ve svém životě musí často rozhodovat mezi založením rodiny a růstem profesní kariéry. Je velký problém skloubit obě dvě tyto činnosti a dosáhnout přiměřeného společenského statutu.

Lidé bez kvalifikace

Tato skupina je tvořena osobami evidovanými na úřadu práce, z části také absolventy základních škol. Patří sem tedy zejména mladí lidé obtížně vzdělavatelni s malým zájmem o vzdělání a následné zaměstnání. Z tohoto důvodu tak mají tyto osoby nízké nebo žádné zkušenosti a nízkou nebo žádnou kvalifikaci, která je potřebná pro uplatnění na trhu práce. Do této skupiny jsou řazeny i osoby na okraji společnosti jako např. alkoholici, recidivisté nebo osoby propuštěné z nápravných zařízení (Buchtová a kol., 2013). Tyto osoby neumí samostatně řešit osobní problémy, problémy související ani situace související s finanční gramotností. I u nich pak dochází k závislosti na vnější pomoci. Bohužel tyto lidé většinou dávají přednost sociálním dávkám před uplatněním na trhu práce. Důvodem může být i špatně nastavený systém sociálních dávek (Kotíková, 2003). Dle Šimka (2010) je nutné zmínit, jako součást nekvalifikovaných skupin i jedince vracející se z výkonu trestu odnětí svobody. K jejich úspěšnému začlenění do pracovního procesu je nutná pravidelná spolupráce mezi úřadem práce a sociálním kurátorem.

Romské etnikum

Romové byli zaměstnáváni v profesích, ve kterých došlo k výrazným změnám kvůli ekonomické reformě zaměřené zejména na kvalifikační požadavky. Pro romské etnikum je stále těžší získávat zaměstnání. Důvodem jsou stále vyšší nároky uplatnění pracovní síly na trhu práce. Často je kladen důraz především na výši kvalifikaci, rozsah a kvalitu sociálních dovedností. Romové zpravidla absolvují jen základní školu. Jejich uplatnění na trhu práce je tak minimální. V oblastech, ve kterých žije více romských obyvatel, dochází k vyhrceným sociálním situacím, které vedou k vysoké kriminalitě. Na romskou menšinu je kladen tlak vlastních kulturních vzorců chování a hodnot a žijí také pod tlakem majoritní populace, do které zatím nebyli integrováni (Buchtová a kol. 2002).

Mladší věkové skupiny do 30 let

Mladí lidé v dnešní době studují do pozdějšího věku nebo nenacházejí pracovní místo ihned po ukončení vzdělání. Jejich přechod na pracovní trh se tedy ve srovnání s historií uskutečňuje později (Goldring, Guidoum, 2014). Významnou znevýhodněnou skupinou na trhu práce jsou absolventi středních a vysokých škol. Tito jedinci oproti ostatním zájemcům o zaměstnání po ukončení svého studia vstupují na trh bez praktických zkušeností a základních pracovních návyků (Buchtová a kol. 2013). Mladí lidé často nemají představu, kde by přesně chtěli pracovat, nemají ujasněný žebříček životních hodnot a z toho důvodu

jsou snadno ovlivnitelní. Jsou schopni přizpůsobit se velmi rychle novým změnám, ale taktéž si velice rychle zvyknou na život bez pravidelného plnění povinností a docházky do práce, což může mít i negativní důsledky (Kotíková, 2003).

U absolventů středních škol, kteří nemají zájem o zaměstnání, se často objevují vážné psychologické a výchovné problémy, které mohou vést až k tomu, že pokud si včas neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni v budoucnu pracovat. U nezaměstnaných absolventů vysokých škol je prvořadé ekonomické hledisko, především z důvodu jejich osamostatnění. Jsou již ve věku, kdy zakládají rodiny a jejich nedostatečný příjem může postihnout více osob (Buchtová a kol. 2002).

Mezi hlavní důvody nezaměstnanosti vysokoškolských absolventů patří nesoulad mezi profesní strukturou absolventů tedy nabídkou práce ze strany uchazečů o práci a poptávkou, ze strany trhu práce. Významnou roli zde také hrají nereálné požadavky absolventů na finanční ohodnocení své práce. Často může být u absolventů sledována i neochota přijmout pracovní místo, které je pod úrovní jejich vzdělání nebo neochota přeorientovat se na jinou profesi. U části absolventů naopak dochází k odmítání své původní profese, pokud se jejich volba povolání stala špatnou. Nemalou úlohu zde hrají rodiče (Kotíková, 2003).

Dle expertů je tedy z těchto znevýhodněných skupin potřeba nejdříve zařazovat do pracovního procesu mladistvé uchazeče o zaměstnání a absolventy. Snahou je předcházení vzniku rizika nevytvoření si pracovních návyků, což by mělo negativní dopad na oblast ekonomickou, ale také hospodářskou, sociální a kriminální (Kotíková, 2003).

2.3 Politika zaměstnanosti ve vztahu k uplatnění mladých lidí na trhu práce

K vývoji politiky zaměstnanosti dochází v průběhu historie. Nejdříve se vyvinula pasivní politika zaměstnanosti, která je prezentována formou vyplácení podpor v nezaměstnanosti nebo také možností dřívějšího odchodu do důchodu. Aktivní politika zaměstnanosti je tvořena nástroji, které jsou důležité pro přístup jedince na trh práce a také jeho setrvání v něm. Důležitým omezením aktivní politiky jsou však finanční prostředky, které mohou být v dané době použity (Chmura, 2016).

Krebs a kol. (2005) uvádí, že cílem politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a prevence proti nezaměstnanosti. Politiku zaměstnanosti lze také definovat jako soubor opatření, pomocí kterých dochází k vytváření podmínek pro rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Zaměstnavatelé, zaměstnanci a odbory usilují o vzájemný soulad mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na trhu práce. Za nejvýznamnější orgány

státní správy, realizující politiku zaměstnanosti jsou považovány úřady práce, zajišťující služby zaměstnanosti.

Tyto územně organizované subjekty poskytují tyto základní funkce:

- informační,
- poradenskou,
- zprostředkovatelskou,
- podnikatelskou.

Pro zajištění co největší efektivity aktivní politiky zaměstnanosti u mladistvých a absolventů by mělo docházet k co největší spolupráci s poradenskými aktivitami a měl by být brán ohled na individuální charakteristiky uchazečů o zaměstnání. Důležité je, aby úřady práce ve spolupráci se školstvím realizovali poradenské služby týkající se volby povolání a profesní přípravy. Toto lze realizovat zařazením předmětu Volba povolání do školského vzdělávacího programu. Tím by bylo možno předcházet nesprávné volbě při výběru středních či vysokých škol, neboť na správném rozhodnutí závisí jejich spokojená budoucnost (Kotíková, 2003).

Studenti a absolventi nemohou po ukončení studia většinou nabídnout velké praktické zkušenosti, proto se experti domnívají, že je potřeba věnovat zvýšenou pozornost na oblast praxe. Řešením by bylo např. aby absolventi a mladiství po dobu 3-6 měsíců vykonávali bezplatnou odbornou praxi u zaměstnavatelů a tím získávali praktické zkušenosti. Motivací k bezplatné praxi by pak mohlo být zvýšené hmotné zabezpečení podobně jako při rekvalifikaci (Kotíková, 2003).

Dále by mohlo docházet k možnosti rozšířit praxi i mimo obor, který jedinec studuje. Studenti by tak získávali nejenom pracovní návyky, ale i praktické zkušenosti z jiných oborů a měli by pak větší možnosti při uplatnění na trhu práce po skončení studia. Absolventům, kterým by chyběly vhodné vědomosti pro vykonávání konkrétního zaměstnání, by bylo vhodné zajistit pořádání nespécifických rekvalifikačních kurzů a to by byl další způsob k získání poznatků z praktické oblasti (Kotíková, 2003).

Dalším doporučením expertů je vytvoření speciálního nástroje, pomocí kterého by docházelo k tomu, že by se o jedno pracovní místo dělil původní zaměstnanec firmy,

odcházející do starobního důchodu a absolvent. Pomocí tohoto nástroje by došlo k vytvoření nového místa pro absolventskou praxi (Kotíková, 2003).

Absolventi se záměrem podnikat, by mohli být finančně dotováni z úřadu práce. Tato dotace by byla podmíněna jejich účastí v rekvalifikačním kurzu pro podnikatele. Jedincům, kteří by chtěli vykonávat samostatně výdělečnou činnost, při které by museli své prostředky investovat do vytvoření pracovního místa, by byla také poskytnuta finanční výpomoc po dobu 6 měsíců po zahájení jejich podnikatelské činnosti. Docházelo by tak k podpoře jednotlivce v jeho činnosti pomocí příspěvku na úhradu životních nákladů do doby, než si jedinec začne vydělávat svou podnikatelskou činností (Kotíková, 2003).

Kotíková (2003) uvádí, že pro mladistvé a absolventy jsou podle expertů nejvhodnější a nejúčinnější tyto nástroje:

- odborná praxe absolventů – absolventská místa
- motivační kurzy
- individuální a skupinové poradenství
- rekvalifikace

3 Podpora zaměstnatelnosti a zaměstnanosti mladých lidí v České republice prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

3.1 Aktivní politika zaměstnanosti v České republice

K zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti na trhu práce slouží aktivní politika zaměstnanosti, která je reprezentována jako souhrn opatření. Aktivní politiku zaměstnanosti zajišťují úřady práce a ministerstvo (Šimek, 2010).

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou vymezeny dle Václavíkové a kol. (2009) následujícím způsobem:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- opatření aktivní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Chmura (2016) uvádí o jeden nástroj aktivní politiky zaměstnanosti navíc:

- aktivizační programy.

Rekvalifikace

Dle Václavíkové a kol. (2009) je rekvalifikace definována jako získání nové kvalifikace nebo rozšíření či prohloubení stávající kvalifikace. Výběr rekvalifikačního kurzu je zajišťován úřadem práce, který musí brát v potaz schopnosti a zkušenosti klienta a neméně důležitým aspektem při výběru je také jeho zdravotní stav. Pomocí rekvalifikačního procesu je zajišťováno jak získání nových teoretických znalostí, tak praktických dovedností. Náklady na rekvalifikaci jsou hrazeny jedincům, kteří jsou evidováni na úřadu práce. Může také dojít k poskytnutí příspěvku na úhradu nákladů souvisejících s rekvalifikací, které jsou nezbytně nutné. Rekvalifikační kurzy jsou také poskytovány i zaměstnancům či osobám v pracovním procesu.

Investiční pobídky

Chmura (2016) uvádí, že pomocí investičních pobídek, dochází k hmotné podpoře tvorby nových pracovních míst zaměstnavateli nebo může docházet k zajištění rekvalifikace nebo školení stávajících zaměstnanců. U poskytnutí investičních pobídek musí být splněny podmínky. Aby byla poskytnuta hmotná podpora, musí být průměrná míra nezaměstnanosti na daném území nejméně o 50% vyšší než je průměrná míra nezaměstnanosti. K podpoře rekvalifikace a školení zaměstnanců dochází pouze na území okresů, kde se míra nezaměstnanosti nachází alespoň ve výši průměrné míry nezaměstnanosti.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou pracovní příležitosti vykonávány zejména osobami dlouhodobě nezaměstnanými, nejdéle po dobu dvanácti po sobě jdoucích kalendářních měsíců a to i opakovaně. Pomocí tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti dochází k získání a udržení pracovních návyků (Chmura, 2016). Náplní práce jedinců vykonávajících veřejně prospěšné práce je např. údržba veřejných prostranství, veřejných budov a komunikací (Václavíková a kol., 2009).

Společensky účelná pracovní místa

Pomocí tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti dochází k vytvoření nového pracovního místa nebo k jeho vyhrazení na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Tato pracovní místa jsou určena těm jedincům, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Za společensky účelné pracovní místo je považováno i pracovní místo na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání k výkonu samostatné výdělečné činnosti (Chmura, 2016).

Příspěvek na zapracování

Jestliže zaměstnavatelé přijmou do pracovního poměru jedince z rizikové skupiny nezaměstnaných, mohou požádat úřady práce o poskytnutí příspěvku na zapracování. Doba, po kterou je možno poskytovat tento příspěvek, je maximálně tři měsíce (Václavíková a kol., 2009).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Z důvodu neustálých změn v ekonomice musí firmy velice rychle reagovat na tento vývoj. Firmám podstupující tyto změny je poskytována podpora. Zaměstnavateli je přiznán příspěvek, pokud přechází na nový podnikatelský program a nemůže zajistit svým zaměstnancům práci, která odpovídá rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Úřady práce poskytují příspěvek na částečnou úhradu mzdy (Václavíková a kol., 2009).

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je chápáno jako chráněné pracovní místo. Toto pracovní místo je zřizováno zaměstnavatelem pro osoby se zdravotním postižením. Úřad práce poskytuje zaměstnavateli příspěvek, avšak toto místo musí být obsazeno alespoň tři roky. Spolupráce vzniká na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce (Chmura, 2016).

Aktivizační programy

Od roku 2001 dochází k realizaci nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o nástroj, aktivizační programy, týkající se oblasti poradenských služeb. Aktivizační programy jsou zde chápány jako motivační kurzy pro nezaměstnané (Chmura, 2016).

3.2 Strategie Evropa 2020 ve vztahu k podpoře zaměstnanosti a zaměstnatelnosti mladých lidí

Evropa 2020 je strategie pro růst a zaměstnanost, navazující na končící Lisabonskou strategii z roku 2010 (MŠMT, 2013). Palíšková (2014) uvádí, že jednotlivé členské státy i nadále musí předkládat tzv. Národní programy reforem neboli strategické dokumenty. Tyto dokumenty jsou tvořeny hlavními úkoly a směry udávajícími jednotlivé oblasti makroekonomické politiky, hlavní cíle strukturálních reforem na trzích zboží a služeb a také cíle v oblasti trhu práce. V průběhu předcházejícího období dochází k identifikaci problémů, které přetrvávají nebo se nadále prohlubují. V rámci strategie tak dochází zejména k zaměření na sociální podmínky ve společnosti. Palíšková (2014) zmiňuje, že ve strategii Evropa 2020 byly stanoveny tři prioritní oblasti, které jsou navzájem propojeny a ovlivněny.

Jedná se tedy o:

- inteligentní růst – rozvoj ekonomiky v rámci znalostí, novací a také podpory vzdělávání a digitální společnosti,
- udržitelný růst – podpora konkurenceschopnosti EU a zaměření se na ekonomiku méně náročnou na zdroje,
- růst podporující začleňování – zvýšení zaměstnanosti a snaha bojovat proti chudobě a sociálnímu vyloučení.

Podle Palíškové (2014) by mohlo docházet k hodnocení jednotlivých oblastí stanovením pěti hlavních cílů, které by jednotlivé země měly do roku 2020 splnit:

- obyvatelstvo ve věku 20-64 by mělo být z 75% zaměstnáno,
- 3% HDP investovat do vědy a výzkumu,
- nejméně o 20 milionů snížit počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením,
- snížit počet žáků odcházející předčasně ze školního vzdělávacího systému o 10% a zvýšit počet vysokoškoláků ve věku 30-34 let nejméně na 40%,
- dosažení cílů 20-20-20 v oblasti energie a klimatu.

Dosažení pěti uvedených cílů lze pomocí základních nástrojů. Jednotlivé nástroje mají formu návrhů opatření. Jejich základ je realizován na úrovni Společenství, avšak jednotlivé členské státy budou tyto návrhy doplňovat svými aktivitami na národní úrovni. Jednotlivé nástroje jsou vzájemně propojeny a jsou zaměřeny přímo nebo nepřímo na růst zaměstnanosti a vylepšení sociálních podmínek ve společnosti (Palíšková, 2014).

Palíšková (2014) uvádí jednotlivé nástroje následovně:

Inovace v unii. Pomocí tohoto nástroje lze zlepšit přístup k finančním zdrojům pro výzkum a inovace a také zrychlit aplikaci výsledků vědy a výzkumu do praxe.

Digitální program Evropa. Nástroj má zabezpečit přístup k vysokorychlostnímu internetu a zajistit jednotný evropský digitální trh. Snaha je také o větší využívání digitálních technologií veřejnou správou.

Evropa méně náročná na zdroje. Pomocí toho nástroje má dojít k většímu využívání obnovitelných zdrojů energie a má také zlepšit energetickou účinnost a renovovat dopravní sektor.

Průmyslová politika pro éru globalizace. Nástroj má zajistit a zintenzivnit konkurenceschopnost, zejména pro střední a malé podniky, vylepšit podnikatelské prostředí a zajistit nová pracovní místa.

Evropská platforma pro boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení. Jde o snahu zefektivnit spolupráci mezi jednotlivými členskými zeměmi v boji proti chudobě a sociální exkluzi a o zaměření se na udržitelnost sociálních a zdravotních systémů.

Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa. Spočívá v zajištění zvýšení znalostí a dovedností jednotlivců na trhu práce a modernizaci trhu práce se zaměřením na zvyšování jejich mobility.

Mládež v pohybu. Tento nástroj se snaží o dosažení chytrého a udržitelného růstu právě pomocí mladých lidí. Pro rozvinutí ambicí mladých lidí a také docílení iniciativ Strategie Evropa 2020 je důležité zajistit kvalitní vzdělání, odbornou přípravu a schopnost větší mobility mladých lidí. Blaho budoucí Evropy tak závisí na mladých lidech. Mladí lidé mají díky Evropské unii velké možnosti, potýkají se však i s mnoha problémy, které byly hospodářskou krizí ještě prohloubeny. Jedná se především o oblast vzdělání a přístupu na trh práce. Nezaměstnanost mladých lidí je považována za příliš vysokou a aby bylo možno dosáhnout stanoveného cíle, zaměstnanosti lidí ve věku 20-64 let na 75%, musí dojít k většímu zaměření na přechod mladých lidí na trh práce. Předpokládá se, že do roku 2020 budou na pracovní místa stále více žádaný osoby s vyšší kvalifikací, proto je také součástí Strategie Evropa 2020 potřeba zajistit, aby alespoň 40% osob ve věku 30-34 let měli dokončené terciární vzdělání. Pomocí nástroje mládež v pohybu, by se také mělo snížit předčasné odcházení mladých lidí ze škol a zamezit tak jejich životu v chudobě a jejich sociálnímu vyloučení (Evropská komise, 2010).

Iniciativa mládež v pohybu se zaměřuje zejména na odpovídání na výzvy, kterým jsou mladí lidé často vystaveni a také se jim snaží pomoci uspět ve znalostní ekonomice. Pomocí tohoto nástroje se sdělují nové důležité činnosti a posilují ty stávající a zajišťují také nové další, jak na úrovni Evropské unie, tak na úrovni jednotlivých členských států. Musí být však dodržena zásada subsidiarity. Prospěch z této iniciativy by měly mít i kandidátské země. Mládež v pohybu bude finančně podporována z programů Evropské unie (Evropská komise, 2010).

Mladí lidé v dnešní době mají stále více možností jak se vzdělávat, ale potřebují více informací o nabídce vzdělávání a odborné přípravě, aby byli schopni se správně rozhodnout,

jakým směrem vést svou budoucnost. Je tedy potřeba zaměřit se na zlepšení profesního poradenství a také oblast odborné přípravy, kde mají pomoci i instituce pracovního trhu, které jsou schopny nabízet pracovní místa. Důležitá je také podpora vysoce kvalitního učení a výuky a zaměřit se na schopnosti, které jsou důležité pro rozvoj znalostní ekonomiky, jako je např. znalost cizích jazyků, schopnost učit se a podnikatelské dovednosti (Evropská komise, 2010).

Získání praktických zkušeností je pro mladé lidi v dnešní době velmi důležité již v průběhu studií. Proto se v roce 2010 stala klíčovou záležitostí podpora spolupráce mezi odborným vzděláním a vysokoškolským studiem. Studenti v dnešní době mají možnost využít pro získání praktických zkušeností tzv. stáže, které jsou schopny je připravit na požadavky pracovního trhu. Jako reakcí na snižování nabídky práce pro mladé lidi byly jednotlivými členskými státy zřízeny programy na podporu získávání pracovních zkušeností. Tyto programy nemají nahrazovat normální zaměstnání ani zkušební pracovní dobu. Iniciativou mládež v pohybu je také snaha zaměřit se na podporu mladých lidí, kteří nemají takové příležitosti jako ostatní a kterým hrozí sociální vyloučení (Evropská komise, 2010).

Kvůli vzrůstajícímu počtu pracovních míst v ekonomice, kterou pohánějí znalosti je požadující vyšší vzdělání. Z toho důvodu se bude stále více mladých chtít dostat na vysokou školu a dokončit ji. Aby však došlo k dosažení cíle 40% vysokoškolsky vzdělaného mladého obyvatelstva, bude potřeba modernizovat terciální vzdělání a to prostřednictvím zajištění jeho vysoké kvality a s podporou partnerství mezi státy. V Evropské unii lze nalézt univerzity, které patří k nejlepším na světě. Avšak vysoké školy se ale potýkají s dlouhodobým problémem nízkých investic a se vzrůstajícím počtem zájemců o studium. Aby se na vysoké školy hlásili ti nejlepší studenti, je potřeba se zaměřit na větší mobilitu a spolupráci mezi ostatními univerzitami z celého světa (Evropská komise, 2010).

Pro lepší uplatnění mladých lidí na trhu práce je určitě důležitá mobilita ve vzdělání. Dochází při ní k získání praxe, ale také k rozvoji jedince jako občana. Mladí studenti tak zdokonalují své jazykové schopnosti a poznávají jiné kultury. Budoucí zaměstnavatelé si zkušeností ze zahraničních pobytů velmi váží a zohledňují je. Evropská unie podporuje mobilitu mladých lidí dlouhodobě a to prostřednictvím různých iniciativ a programů jako je např. Erasmus. Strukturální fondy, zejména tedy Evropský sociální fond, je také často využíván na podporu výuky za hranicemi země. Evropská unie disponuje s nástroji usnadňujícími mobilitu mladých lidí nejenom fyzicky, ale také virtuálně a to pomocí např. evropského systému přenosu a akumulace kreditů, evropského rámce kvalifikací pro

celoživotní učení a Europassu. Evropská unie také podporuje odjezd do zahraničí kvůli pracovním příležitostem. Mladí lidé však mají často málo informací a nedostatek finančních prostředků spojených se stěhováním do zahraničí a z toho důvodu zůstávají pracovat ve své zemi (Evropská komise, 2010).

Díky iniciativě mládež v pohybu se Evropská unie také zaměřuje na problematiku získávání prvního pracovního místa a zahájení kariéry mladých lidí. Pokud jedinci nenastoupí do zaměstnání nebo se dále nevzdělávají, je jim poskytnuta podpora pomocí aktivní politiky zaměstnanosti nebo prostřednictvím sociálních podpor, které mohou být poskytnuty i jedincům, kteří na něj nárok nemají. Snaha dosáhnout tohoto zajištění je především v těch členských zemích, ve kterých je velmi málo volných pracovních míst. Vysokoškolští absolventi nebo jedinci, kteří ukončí odbornou přípravu potřebují taktéž pomoc při hledání zaměstnání. Prostřednictvím institucí pracovního trhu mohou jedinci získávat potřebné odborné znalosti a informace o pracovních příležitostech. Zvláštní podpora, která je poskytována mladým lidem může mít také podobu spolupráce se vzdělávacími institucemi, sociální pomoci, službami profesního poradenství nebo zaměstnavateli. Jedincům úspěšným při hledání uplatnění na trhu práce je často nabízena smlouva na dobu určitou. Je to z toho důvodu, aby zaměstnavatel mohl poznat schopnosti a dovednosti jedince. To však může mít i negativní vliv, kdy se jedinci musí potýkat se střídáním pracovního místa na dobu určitou a nezaměstnaností. Mají tak velmi malou šanci na nalezení stabilnějšího pracovního místa na dobu neurčitou (Evropská komise, 2010).

Mnoho nezaměstnaných mladých lidí, kteří nemohou najít práci, nemají přístup k podpoře nezaměstnanosti. Prostřednictvím iniciativy mládež v pohybu je snaha zabránit, aby se jedinci dostávali do finanční tísně. Z toho důvodu je potřebné zajistit ve vhodných případech, aby měli jedinci přístup k sociálním dávkám nebo také, aby tento přístup byl rozšířen. Je však nutné zajistit, aby tyto dávky byly poskytnuty pouze těm mladým lidem, kteří se aktivně podílejí na hledání zaměstnání, rozšiřují své vzdělání nebo se odborně připravují (Evropská komise, 2010).

Mladí lidé se chtějí často po ukončení svých studií vydat svou vlastní cestou a podnikat. Proto je snaha Evropské unie o podporu mladých podnikatelů a jejich samostatné výdělečné činnosti. U jedinců majících zájem o samostatně výdělečnou činnost, je potřeba rozvíjet jejich znalosti v této oblasti. Je důležité, aby se jim dostávalo příležitostí získat podnikatelské zkušenosti, zajištění pomoci při vzniku obchodních plánů a také usnadnění přístupu k počátečnímu kapitálu. Prostřednictvím podnikání a samostatné výdělečné činnosti získávají

mladí lidé cenné zkušenosti, které jim napomáhají určovat směr jejich budoucí kariéry. Samostatná výdělečná činnost je považována za důležitý prvek podnikatelství, díky němuž může také docházet ke vzniku nových pracovních míst. Především v oblasti služeb. Podpora mladých lidí v oblasti podnikání a samostatné výdělečné činnosti je nezbytná jak v soukromém, tak ve veřejném sektoru (Evropská komise, 2010).

Evropská unie se snaží podporovat mladé lidi a to prostřednictvím následujících stěžejních akcí (Evropská komise, 2017):

- **Záruka pro mladé** – všechny členské státy se zavázaly zajistit nabídku kvalitního zaměstnání, dalšího vzdělávání, učebních oborů či odborných stáží v období čtyř měsíců pro mladé lidi do 25 let, kteří se stali nezaměstnanými nebo dostudovali.
- **Investování do mládeže v Evropě** – jde o snahu podpořit mladé lidi pomocí zlepšení přístupu k zaměstnání, získání lepších příležitostí díky vzdělávání nebo praxi, lepší možnosti pro mobilitu a účast v oblasti vzdělávání.
- **Evropský sbor solidarity** – snaha o zapojení mladých lidí do projektů souvisejících se solidaritou.
- **Rámec kvality stáží** – zajišťuje obecné principy stáží mimo formální vzdělávání a vysokou kvalitní výuku.
- **Evropská aliance pro učňovství** – snaha o zlepšení přístupu k mobilitě mladých lidí.

Palíšková (2014) se zmiňuje o snaze hledání Evropské unie dlouhodobě fungujících nástrojů, pomocí kterých bych došlo ke snížení nezaměstnanosti ve Společenství. O snížení nezaměstnanosti se snaží prostřednictvím posílení kompetencí Evropské unie v oblasti sociální politiky, spolupráce v oblasti politiky zaměstnanosti a zvýšením finančních prostředků určených k podpoře aktivní politiky zaměstnanosti atd. Palíšková (2014) však uvádí na základě praxe, že nástroje, které jsou využívány, mají pouze krátkodobý nebo minimální efekt. Je pouze jenom jedno řešení a to je zaměření se na příčiny, které vysokou nezaměstnanost způsobují. Ke snížení nezaměstnanosti by mohlo dojít pomocí snížení administrativní zátěže podniků, podporou podnikatelské sféry a snížením nákladů na práci. Ke snížení nezaměstnanosti z dlouhodobého hlediska je potřeba provést řadu reforem v oblasti zdravotnictví a důchodů, veřejných financí, sociální sféry a také prostřednictvím zaměření se na správné nastavení daní. Řešení nezaměstnanosti v celé Evropské unii je především úkolem jednotlivých členských států a evropské instituce by se měly zaměřit na odstranění bariér jednotného vnitřního trhu.

3.3 Podpora zaměstnatelnosti a zaměstnanosti mladých lidí v ČR prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Důležitou součástí podpory zaměstnanosti a zaměstnatelnosti mladých lidí jsou různé projekty a programy, které mohou také vznikat na základě mezinárodní spolupráce.

Fond na podporu zaměstnatelnosti mladých lidí

Jednotlivé projekty na mezinárodní úrovni jsou podporovány z Fondu na podporu zaměstnanosti mladých lidí. Tento fond se zabývá především oblastí inovací, analýzou a výzkumem, know-how a mobilitou praxe. Fond se zaměřuje hlavně na mladé lidi ve věku 15-29 let, ale je určen také pro dlouhodobě nezaměstnané, nedostatečně kvalifikované osoby, etnické skupiny a matky pečující o děti. O podporu z tohoto fondu mohou žádat všechny instituce zemí, které se nacházejí v Evropském hospodářském prostoru nebo země tvořící Norský fond. Právo na využití finančních prostředků z tohoto fondu mají také Irsko, Španělsko a Itálie. Na projekty může být vynaloženo 60 milionů eur a minimální poskytnutá částka je 1 milion eur (Ministerstvo financí ČR, 2017).

Koncepce podpory mládeže na období 2014 – 2020

Tento strategický dokument České republiky tvoří základní složku pro uskutečnění státní politiky mládeže do věku 30 let. Tato koncepce úzce navazuje na Koncepci státní politiky pro oblast dětí a mládeže na období 2007-2013 a Strategii mládeže EU. Česká republika společně s Evropskou unií se snaží prostřednictvím rozvoje osobnosti, aktivního podílení se na životě ve společnosti a využívání tvůrčího potenciálu, zvyšovat kvalitu života mladých lidí. Prostřednictvím Koncepce 2020 dochází k zaměření především na oblast vzdělávání, zaměstnanost, zdravý životní styl a podporu podnikání mladých lidí. Zabráňuje se tím sociálnímu vylučování a naopak jde o snahu sociálního začleňování. Pomocí této koncepce dochází také k podpoře získávání informací a také přístupu k právům mladých lidí. Koncepce podpory mládeže je v souladu s evropským rámcem. Prostřednictvím spolupráce Koncepce 2020 a evropského rámce dochází ke vzniku tří cílů a jejich propojení, které souvisí se sociální agendou. První cíl se zaměřuje na vytvoření více příležitostí v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti pro mladé lidi. Druhý cíl sleduje zlepšení rozhodování mladých lidí a snahu o jejich zapojení do společnosti. Posledním cílem je solidarita mezi mladými lidmi a ostatní společností. K zajištění splnění úkolů vyplývajících z Koncepce 2020 slouží jednotlivá ministerstva, mající na starost i finanční zdroje. Hlavním realizátorem je pak ministerstvo

školsství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT). Ministerstva společně s ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy se snaží prostřednictvím Komory mládeže a meziresortních pracovních skupin o naplnění Koncepce 2020 (MŠMT, 2014).

Evropská strategie pro mládež

Tato strategie spolupracuje s koncepcí podpory mládeže na období 2014-2020. Strategie je vypracovávána na úrovni Evropské unie na období 2010 – 2018. Unie se zaměřila na investice směřující k mladým lidem, vytváření a zvyšování příležitostí ve vzdělání a také na hledání uplatnění na trhu práce. Evropská strategie pro mládež se zaměřuje např. na sociální začleňování, zaměstnanost a podnikání, účast na společenském životě, zdraví a zdravý životní styl (MŠMT, 2012).

Strukturovaný dialog

Díky tomuto nástroji dochází už přes 10 let ke snaze Evropské unie, aby se mladí lidé podíleli na rozhodovacích procesech ve společnosti. Pomocí strukturovaného dialogu dochází k vyjádření názorů mladých lidí, na základě kterých může docházet k úpravám činností a aktivit vykonávaných Evropskou unií. Tento proces je však stále procesem, který je veden hlavně Evropskou unií, která určuje probíraná témata. Členské státy plní pouze své vzniklé povinnosti (MŠMT, 2013).

V České republice se na strukturovaném dialogu zatím pracuje. Nejen mladí lidé si zvykají na možnost ovlivňovat dění kolem sebe prostřednictvím podílení se na důležitých rozhodovacích procesech. Na možnost zasahování mladých lidí do rozhodovacích procesů si musejí zvykat také úředníci, politici a zastupitelé obcí. Nástroj Strukturovaný dialog v praxi může být viděn díky projektu “Kecejme do toho“, kde mladí lidé v České republice mohou sdělovat své vlastní názory a poznatky. Úředníci, politici a zastupitelé tak nejsou hlavními osobami rozhodujícími o budoucnosti mladých lidí. (MŠMT, 2013).

Důležitou institucí při zavádění Strukturovaného dialogu do společnosti je odbor pro mládež, který je odpovědný za výkon státní správy v oblasti dětí a mládeže. Zaměřuje se na podporu neformálního vzdělání (MŠMT, 2015). Odbor pro mládež ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy disponuje velmi mocným nástrojem na podporu strukturovaného dialogu v České republice. Tento nástroj je nazván Koncepcí státní politiky práce s dětmi a mládeží. MŠMT se domnívá, že k podpoře strukturovaného dialogu je potřeba vymezit čtyři

hlavní směry, na které se musí odbor pro mládež společně s dalšími partnery zaměřit. Tyto směry jsou: (MŠMT, 2013):

- tvoření příležitostí,
- zabezpečení přístupu k informacím,
- zabezpečení smysluplnosti zapojení mladých lidí do strukturovaného dialogu,
- zajištění udržitelnosti strukturovaného dialogu na místní, okresní, krajské a národní úrovni.

Program Záruky pro mládež

Ke vzniku Programu Záruky pro mládež došlo nejen z důvodu dopadu hospodářské krize na trh práce (MPSV, 2013), ale také z důvodu zajištění zvládnutí národních a dílčích cílů České republiky uvedených ve Strategii Evropa 2020. Zaměřují se především na snížení nezaměstnanosti mladých osob ve věku 15–24 let (MPSV, 2014). Mladí lidé v tomto věku byli nejvíce krizí zasaženou skupinou lidí hned po osobách starších 50 let. Největší počet nezaměstnaných osob v letech 2009-2010 byl tedy u těchto dvou skupin (MPSV, 2014). Avšak jednotlivé země si mohly horní hranici prodloužit podle problémů na svých trzích práce. Některé země to udělaly zpravidla do 30 let, aby tak podpořily zaměstnanost absolventů VŠ. V období hospodářské krize došlo k výraznému zvýšení počtu mladých lidí, kteří nemohli najít uplatnění na trhu práce (MPSV, 2013), především z důvodu převahy nabídky ze strany zájemců o zaměstnání nad poptávkou zaměstnavatelů (MPSV, 2014). Mladí lidé se také aktivně nepodíleli na hledání zaměstnání, nestudovali nebo se soustavně nepřipravovali na budoucí povolání. Z tohoto důvodu ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) a MŠMT společně se sociálními partnery přijali Program Záruky mládeže (MPSV, 2013). Program se snaží o snížení nezaměstnanosti mladých lidí (MPSV, 2013) avšak je potřebné zmínit, že tento Program se nezaměřuje na dvě dílčí skupiny mladých lidí. První z nich jsou jedinci, kteří chtějí pracovat, ale práci nyní nehledají např. z důvodu cestování, vyjetí do zahraničí jako au pair. Druhou skupinou jsou lidé ekonomicky neaktivní, za které jsou např. považováni zdravotně postižení jedinci, ženy na rodičovské dovolené (MPSV, 2014). Snaha o zvýšení zaměstnanosti mladých lidí ve společnosti má být zaručena hodnotnou nabídkou zaměstnání, dalšího vzdělávání, praxe a to v průběhu čtyř měsíců po ukončení studií nebo v období ztráty zaměstnání a to všem osobám ve věku 15-24 let (MPSV, 2013).

Strategickými cíli Programu Záruky pro mládež jsou dle MPSV (2014):

- zajištění konkrétnějšího zaměření politiky zaměstnanosti a také sociální a vzdělávací politiky na mladé lidi,
- zajištění odstranění disharmonie mezi prací nabízenou a poptávanou,
- zvýšení počtu zaměstnaných mladých lidí na trhu práce,
- zabránění sociálnímu vyloučení mladých lidí a zamezení následkům tohoto vyloučení.

Tento Program se zaměřuje na dvě důležité sféry. První sféra se týká oblasti prevence, která je vykonávána MŠMT a druhá sféra oblastí nápravy. Hlavním orgánem Programu je MPSV, jehož úkolem je řízení a financování této oblasti (MPSV, 2014). Podle Ministerstva práce a sociálních věcí se (2014, str.3): *„při navrhování Programu, vycházelo MPSV a Úřad práce ČR, z reálných finančních a věcných možností, s využitím dat „Projekce obyvatel do roku 2100“, zpracovaných Českým statistickým úřadem.“*

Hlavním vykonavatelem Programu v České republice je Úřad práce, který však spolupracuje např. se svými krajskými pobočkami, vzdělávacími organizacemi, zaměstnavateli. Tedy se všemi potřebnými institucemi a orgány podílejícími se na fungování trhu práce (MPSV, 2014).

Ministerstvo práce sociálních věcí (2013) uvádí, že Úřad práce zajišťuje svým mladým klientům především tyto konkrétní činnosti:

- poradenské činnosti,
- zajištění pomoci při hledání zaměstnání nebo jeho zprostředkování,
- příspěvky zaměstnavatelům ke zřízení míst k odborné praxi, stáži nebo pracovních míst,
- příspěvky na pomoc při startu samostatné výdělečné činnosti,
- zajištění odborné přípravy nebo rekvalifikace,
- pomoc při rekvalifikaci.

S Programem Záruka pro mládež úzce souvisí počet osob nacházejících se ve věkové kategorii 15-24 let. Demografický vývoj v České republice je prezentován stárnutím populace, dochází tak tedy ke snižování počtu mladých osob. Důvodem je především nízká porodnost žen, způsobená jejich zaměřením nejdříve na studium, po té na kariéru a rodina se

tak odsouvá v jejich žebříčku hodnot až na poslední místo (MPSV, 2014). Ministerstvo práce a sociálních věcí uvádí, že (2014, str.4): „*absolutní snížení počtu osob ve věkové skupině 15-24 let do roku 2020 se opticky snižuje, rozsah problému nezaměstnanosti a neaktivní mládeže, se ale v zásadě nesnižuje, pouze ho posouvá do věkové skupiny 25-29 let*“.

Stáže pro mladé 1 a 2

Projekt Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání byl spuštěn v září roku 2012. Tento projekt byl naplánován na tři roky, tedy do roku 2015. Rozpočet umožňoval využití 70 milionů Kč (FondStazepromlade, 2013). Projekt vznikl na základě spolupráce Fondu dalšího vzdělávání a příspěvkové organizace MPSV České republiky (MPSV,2012). Prostřednictvím tohoto projektu byly poskytnuty jedincům, nacházejícím se v posledních ročnících středních škol, VOŠ a VŠ, praktické zkušenosti, které jsou při ucházení o pracovní místo ve firmě často požadovány (FondStazepromlade,2013). Výhodou účasti na stáži je nejen získání praxe, ale také pracovních návyků a kontaktů (MPSV,2012). Jedinci, kteří se účastní stáží, dostávají za každou odpracovanou hodinu 60 Kč. Součástí stáže je také e-learningový kurz a je také zajištěno individuální poradenství týkající se vstupu na pracovní trh (MPSV,2012). Toto má vést ke snížení nezaměstnanosti, ale také ke zvýšení konkurenceschopnosti mladých lidí po ukončení studia (MPSV,2012). Stáže měly být poskytnuty v tomto období 840 studentům a žákům. Avšak o projekt byl tak veliký zájem, že již během 10 měsíců bylo zajištěno na 941 stáží. K ukončení projektu došlo tedy o rok dříve, než bylo původně plánováno. Do projektu se přihlásilo celkem 5 161 zájemců a 1 438 zaměstnavatelů poskytujících stáže (FondStazepromlade,2013).

Jelikož byl projekt Stáže pro mladé tak úspěšný, dochází od února 2014 ke vzniku projektu Stáže pro mladé 2. Měl mnohem větší kapacitu plánovaných stáží a to 2700. Vyšší byl také jeho rozpočet a to 222 milionů Kč. Projekt byl ukončen v roce 2015 (FondStazepromlade, 2015).

Stáže s cestou pro mladé

Po ukončení projektů Stáže pro mladé 1 a 2 vznikl projekt s názvem Stáže s cestou pro mladé. Tento projekt probíhá od roku 2016 a jeho ukončení je plánováno v roce 2020. Do projektu se může zapojit na 4500 studentů, což je jedenkrát tolik než v projektu Stáže pro mladé 2. Stáží se mohou účastnit studenti VŠ, VOŠ, SŠ a také studenti jednoletého denního studia jazykových škol. Celková výše rozpočtu je 267 milionů Kč. Tento projekt je zaměřený stejně jako předešlé dva na pomoc studentům k získávání odborné praxe,

zajišťování účasti na kurzu měkkých kompetencí a také na možnost získání rad od odborníků, kteří pomáhají studentům s přípravou životopisu nebo přípravou na pracovní pohovor. Mezi výhody pro studenty vyplývajícími z účasti na tomto projektu patří např. certifikát, zaplacení cestovného i ubytování, možnost účastnění se více stáží najednou nebo získání nabídky stálého zaměstnání. Výhody však mohou být viděny i na straně poskytovatelů stáží, neboť mladí absolventi mohou přinést nové nápady a myšlenky do firem. Tento projekt je také zaštiťován Fondem dalšího vzdělávání a státní příspěvkovou organizací MPSV (Cestapromlade, 2016).

Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí

Iniciativa podporuje mladé lidi zejména ty, kteří jsou bez zaměstnání, nestudují a ani se neúčastní žádných odborných příprav. Vznikem iniciativy mělo také dojít k obecnému zlepšení postavení mladých lidí na trhu práce a to prostřednictvím zvýšení finančních prostředků z Evropské unie. Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí je především zaměřena na regiony NUTS 2, kde se míra nezaměstnanosti v roce 2012 pohybovala kolem 25% a to u mladých lidí ve věku 15-24 let. V České republice jsou do této iniciativy zahrnuti také mladí lidé ve věku 25-29 let a to z toho důvodu, aby mohla být poskytnuta pomoc také absolventům vysokých škol (ESFCR, 2015). Díky Iniciativě na podporu zaměstnanosti mladých lidí také vznikla a funguje Záruka pro mladé. Iniciativa je považována za jeden z hlavních evropských finančních zdrojů (Evropská komise, 2017).

Projekt Odborná praxe pro mladé do 30 let

Cílem projektu je zvýšení zaměstnanosti osob ve věkové skupině do 30 let. Tyto osoby musí být evidovány na Úřadu práce České republiky a současně nemají praktické zkušenosti delší než dva roky. Hlavním úkolem tohoto projektu je zaměření se na praktické zkušenosti a dovednosti týkající se konkrétní profese. Jediníci je tak zajištěna možnost dlouhodobého zaměstnání po ukončení stáže. Součástí stáže může být rekvalifikace nebo poradenství. Stáže probíhaly u zaměstnavatelů na základě Dohody o vyhrazení společensky účelného pracovního místa s krajskými pobočkami Úřadu práce České republiky. Projekty byly uskutečněny od července 2013 do listopadu 2015 (ESFCR, 2015).

Projekt Negotiate

Tento mezinárodní výzkumný projekt se týká mladých lidí v Evropské unii při přechodu na trh práce. Také se zabývá dlouhodobými a krátkodobými dopady nezaměstnanosti na mladé lidi, kteří nemohou najít uplatnění na trhu práce nebo jsou z trhu práce vyloučeni. Prostřednictvím projektového řízení a vědecké spolupráce je snaha o zajištění absolutního potenciálu tohoto projektu. Výzkumný projekt Negotiate je rozdělen do devíti pracovních balíčků, které jsou rozděleny do tří etap (Negotiate,2017).

První etapa se zabývá počáteční nejistotou v zaměstnání a také případnou nezaměstnaností mladých lidí. Cílem této etapy je zajistit, aby výzkumné úkoly, které budou prováděny, byly podpořeny všemi členy společenství. Součástí první fáze je také zkoumání stávající empirické práce a docílení zavedení nových nástrojů. Tyto nástroje by měly sloužit ke zmírnění dopadu na mladé lidi v případě pracovní nejistoty. První fáze se tedy zejména zaměřuje na příčiny a důsledky pracovní nestability mladých lidí při přestupu na pracovní trh po absolvování škol. Snaží se také zkoumat nezaměstnanost mládeže z různých teoretických úhlů a pojetí (Negotiate,2017).

Druhá fáze projektu je brána jako hlavní etapa. Jsou při ní shromažďována primárních a sekundárních data, která jsou následně zpracována a vysvětlována (Negotiate,2017).

Třetí fáze projektu má za úkol vypracovat politická doporučení. Na vývoji projektu Negotiate spolupracují lidé zastupující jednotlivé strany. Zapojením jednotlivých zúčastněných stran i mladých lidí do toho projektu dojde k zaměření se na otázky, které jsou pro politickou komunitu v každé zemi EU nejdůležitější (Negotiate,2017).

4 Vyhodnocení nezaměstnanosti absolventů VŠB-TU Ostrava

4.1 Nezaměstnanost absolventů vysokých škol v České republice

Praktická část bude zaměřena na nezaměstnanost absolventů vysokých škol v České republice se zaměřením na Vysokou školu báňskou – Technickou univerzitu Ostrava. Pro detailní analýzu situace nezaměstnanosti absolventů VŠ, budou také zmíněny počty absolventů vybraných typů VŠ.

Vyšší kvalifikace absolventů terciálního vzdělání jim přináší větší výhodu a možnosti při hledání místa na trhu práce. Přesto je důležité zmínit, že se i jedinci po úspěšném absolvování vysokých škol taktéž potýkají s nezaměstnaností. Nezaměstnanost vysokoškolsky vzdělaných jedinců je často podmíněna vystudovaným typem školy popř. oborem. Jejich nezaměstnanost může být také ovlivněna situací na regionálním trhu práce, na který absolvent vstupuje. Míra nezaměstnanosti absolventů je však i přesto považována za zřetelně nižší než u lidí s nižším stupněm vzděláním. (SVP, 2013).

K získání potřebných informací a hodnot k vypracování praktické části je potřeba zjistit míru nezaměstnanosti absolventů vysokých škol. Tato míra nezaměstnanosti se dle Střediska vzdělávací politiky vypočítá (dále jen SVP) (2017, str. 3): *„jako podíl nezaměstnaných absolventů ku rozdílu mezi celkovým počtem absolventů a počtem absolventů, kteří budou dále studovat na vysoké škole.“*

Je také nutno vysvětlit, kdo je považován za absolventa. Dle zákoníku práce (2006), (§ 229) č. 262/2006 Sb. je absolvent definován jako: *„zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.“* V praxi to znamená, že pokud po vykonání závěrečné zkoušky absolvent ihned nenajde práci, stane se tedy evidovaným na Úřadu práce. Avšak pokud tento uchazeč nastoupí do pracovního poměru až po půl roce po skončení studia, za absolventa bude považován stále a to po dobu dvou let. Jednodušší vysvětlení tohoto pojmu je na základě úmluvy mezi Ministerstvem práce sociálních věcí a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy MPSV(2017, str.1) jako: *„uchazeč o zaměstnání evidovaný na ÚP podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30.4. nebo 30.9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky.“* Jelikož absolvent

školy je veden v evidenci Úřadu práce dle svého trvalého bydliště, může se tak stát nezaměstnaným v jiném okrese, než ve kterém vystudoval školu MPSV (2017).

Důležitým zdrojem informací pro empirickou část jsou pololetní statistiky MPSV absolventů vysokých škol. Dalším zdrojem je databáze SVP, která vychází z pololetních statistik MPSV a z počtu absolventů jednotlivých VŠ a jejich fakult, které přebírá z MŠMT. Také projekt REFLEX 2013 je významným zdrojem informací. Projekt REFLEX 2013 je již třetím v řadě, předcházely mu projekty REFLEX 2006 a 2010.

REFLEX 2006 je tedy první ze tří uskutečněných stejnojmenných projektů. Účastnily se ho země na území Evropské unie v letech 2004-2007 za účelem zvýšení flexibility vysokoškolsky vzdělaných jedinců. Absolventi vysokých škol tak nemají být jen vystudovanými jedinci s odbornými znalostmi v určité oblasti, ale mají být také schopni se snadno a rychle přizpůsobovat novým požadavkům, řešit problémy a přijímat změny v oblastech, ve kterých nejsou aprobovaní (SVP, 2006).

Dalším v pořadí je REFLEX 2010. Řeší uplatnitelnost vysokoškolsky vzdělaných absolventů na trhu práce. Podobné projekty byly realizovány i našimi zahraničními sousedy Německem a Rakouskem což vedlo ke vzájemné spolupráci. Tímto projektem se zabývalo především Středisko vzdělávací politiky a Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy v Praze (SVP, 2010).

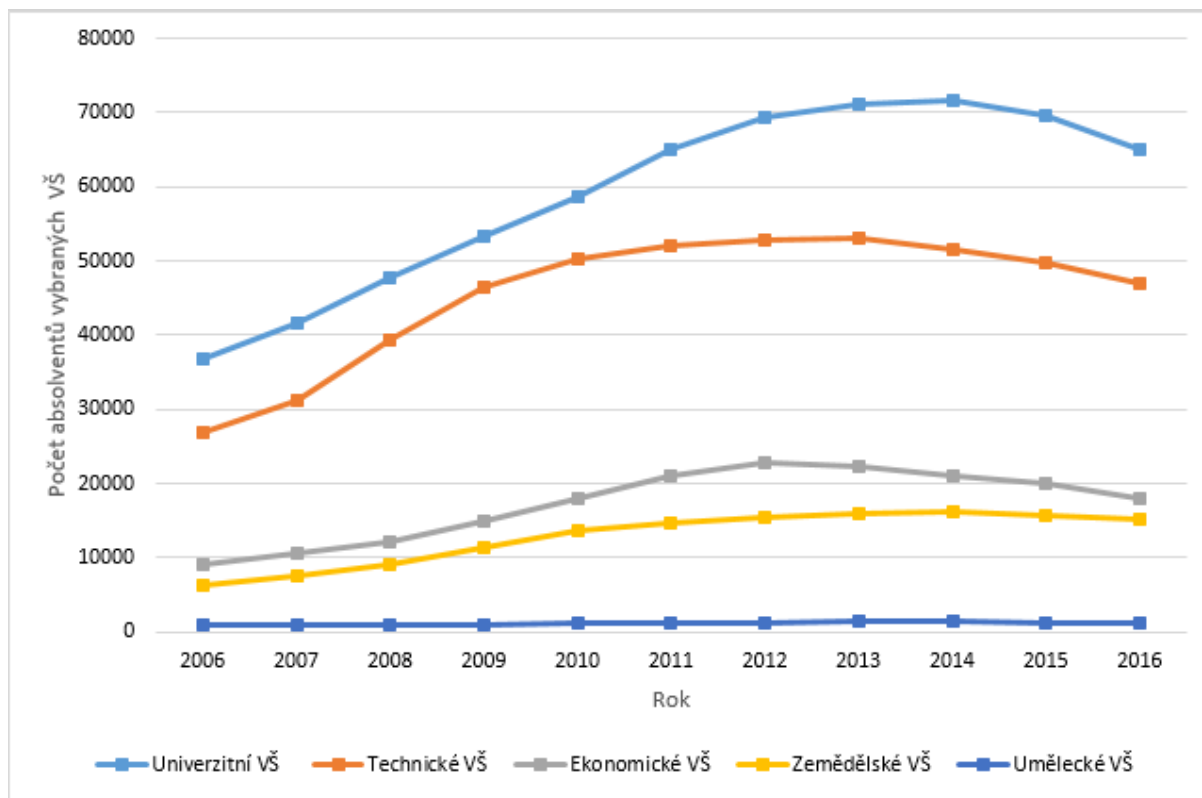
REFLEX 2013 se zaměřuje na zaměstnanost a uplatnitelnost absolventů vysokých škol na pracovním trhu a také na hodnocení získaného vysokoškolského vzdělání. Tento projekt je rozdělen na dvě části, kde každá část je zaměřena na jinou cílovou skupinu. Klíčovou skupinou šetření jsou studenti absolvující bakalářský, magisterský nebo doktorský studijní program. Týká se to studentů jak státních, tak veřejných a soukromých vysokých škol a to v období do pěti let po ukončení studií a získání diplomu. Druhou důležitou skupinou jsou jejich zaměstnavatelé. Po získání informací a jejich následném zpracování, obdržely školy, které se účastnily šetření, anonymní výsledky za své studenty (SVP, 2013)

Počet absolventů vybraných typů vysokých škol

Pro zjištění počtu absolventů vybraných VŠ byl sestaven graf 4.1. Na základě dat získaných z databáze SVP bylo vybráno 5 typů vysokých škol, které se nacházejí na území ČR v období let 2006 – 2016. Během této doby docházelo k zvyšování počtu studentů na sledovaných vysokých školách ve srovnání s rokem 2006. Od roku 2012 můžeme postupně vidět pokles počtu absolventů na jednotlivých VŠ v různých letech. Důvodem poklesu počtu

jedinců absolvujících vysokoškolské vzdělání může být demografický vývoj v ČR. Tento jev je prezentován stárnutím populace a tedy snižováním počtu obyvatel v produktivním věku. Dochází tedy ke snižování počtu mladých lidí nastupujících na VŠ. Tento trend poklesu absolventů logicky navazuje na předešlé roky, kdy z důvodu menšího počtu narozených dětí postupně jednotlivé vzdělávací instituce jako jsou mateřské, základní a následně střední školy pocítily pokles žáků a studentů.

Graf 4.1 Počet absolventů vybraných typů VŠ v období ukončení jejich studia



Zdroj: SVP (2018), vlastní zpracování

Poznámka: časové rozlišení 0-2 roky

Poznámka 2: typy VŠ podle oborového zaměření

Z grafu 4.1 je také zřejmé, že v České republice je nejvíce absolventů se získaným titulem z univerzitních VŠ. Patří sem zejména vysoké školy humanitně a sociálně orientované, lékařské fakulty atd. Ve sledovaném období bylo nejvíce absolventů z univerzitních VŠ v roce 2014 a to 71 666 absolventů (viz. příloha č.1). Od roku 2015 ale dochází ke snižování absolventů i na tomto typu VŠ.

Technické školy jsou druhým typem VŠ s nejvyšším počtem absolventů. Nejvíce lidí dostudovalo technickou VŠ v roce 2013 a to 53 043. Důvodem zvyšování počtu lidí studujících na těchto dvou typech škol může být vznik nových oborů. Vysoké školy

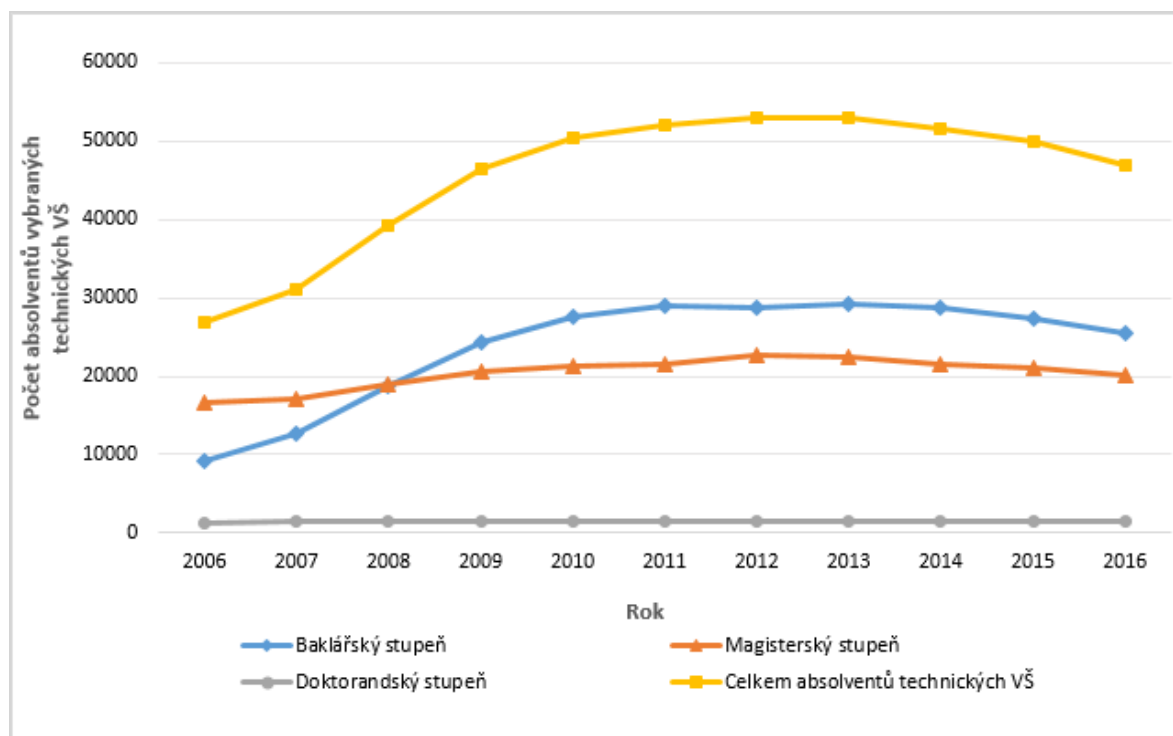
ekonomického a zemědělského charakteru nemají tak vysoké počty absolventů jako předešlé dvě skupiny, ale také u nich dochází od roku 2006 k nárůstu. Avšak je důležité zdůraznit, že ekonomicky zaměřené fakulty se nenacházejí pouze na ekonomických VŠ, ale také na zemědělských a technických VŠ.

U uměleckých VŠ není viditelné tak rapidní zvýšení počtu absolventů jako u předešlých vysokých škol. Zde se počet absolvujících VŠ pohybuje kolem 1100.

Počet absolventů vybraných technických VŠ dle stupně jejich vzdělání v období ukončení studia

Pro sestavení grafu 4.2 byla také využita databáze SVP. Tento graf je orientován pouze na vybrané technické VŠ v České republice a to z důvodu, že jsou podobného zaměření jako VŠB-TUO. Vysoké školy jsou u nás rozděleny také dle typu na veřejné, státní a soukromé (viz. příloha č.2). Technické VŠ jsou v ČR pouze veřejné a soukromé. Vybraný vzorek je na základě databáze rozdělen dle možnosti stupně vzdělání na vysokých školách. Jedná se tedy o stupeň bakalářský, magisterský a také doktorandský.

Graf 4.2 Počet absolventů vybraných technických VŠ dle stupně jejich vzdělání v období ukončení studia



Zdroj: SVP (2018), vlastní zpracování

Poznámka 1: časové rozlišení 0-2 roky

Poznámka 2: vybrané technické VŠ podle databáze SVP

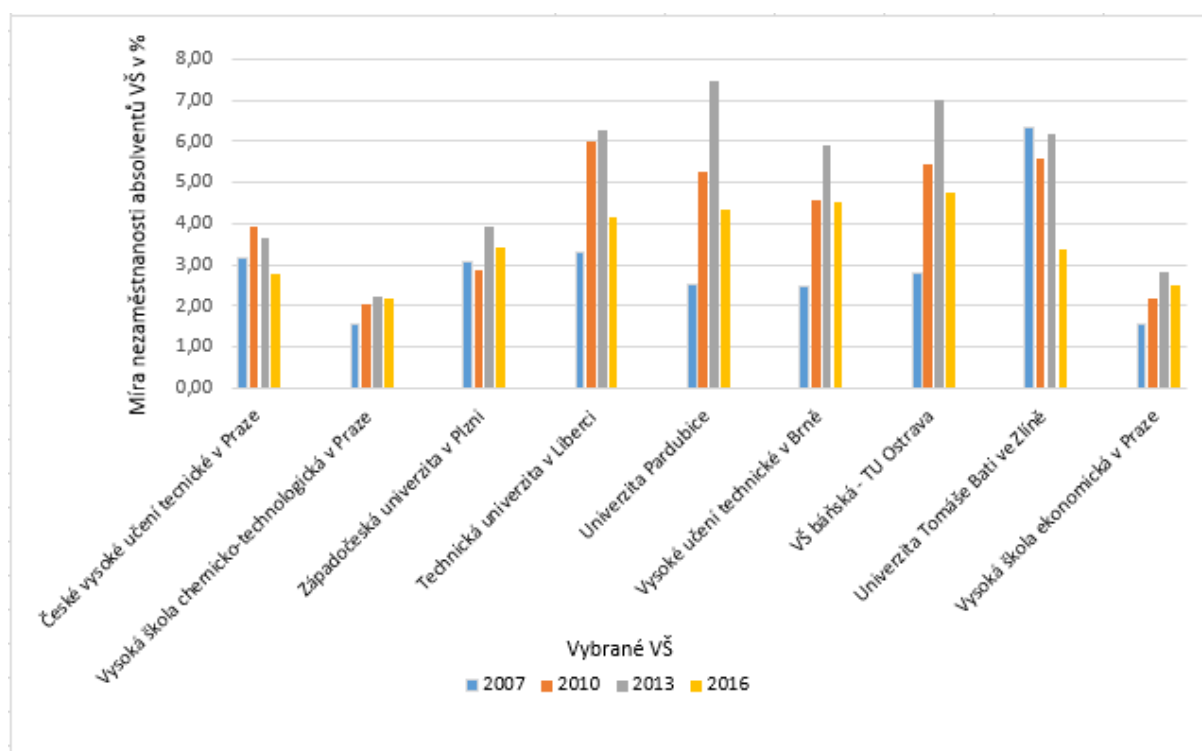
Na základě zkoumaného grafu 4.2 může být viděn nárůst celkového počtu studentů technických VŠ a to v bakalářském a magisterském studiu ve všech letech od roku 2007 (viz. příloha č.3). Teprve od roku 2014 je zaznamenán pokles počtu absolventů, který je zapříčiněn, jak již bylo zmíněno, demografickým vývojem v České republice. Naproti tomu v doktorském typu studia nevidíme v průběhu těchto let žádné výkyvy v počtech absolventů.

Z grafu lze také vyčíst, že se zvýšil počet absolventů bakalářského typu studia oproti magisterskému. Příčinou růstu může být větší důraz na vysokoškolské vzdělání bakalářského typu, které je po jedincích požadováno při hledání uplatnění na trhu práce. Bakalářský stupeň vzdělání je dnes často považován za samozřejmost, stejně tak jako to bylo dříve s maturitní zkouškou. Zvýšení počtu absolventů může být také důsledkem podpory zaměstnavatelů při zvyšování kvalifikace zaměstnanců.

Přehled míry nezaměstnanosti absolventů podle jednotlivých vybraných VŠ

Pro vytvoření grafu byla použita data z databáze SVP. Na základě sestaveného grafu 4.3 porovnáváme míru nezaměstnanosti absolventů mezi jednotlivými VŠ v letech 2007, 2010, 2013 a 2016.

Graf 4.3 Přehled celkové míry nezaměstnanosti absolventů vybraných VŠ



Zdroj: SVP (2018), vlastní zpracování

Nejnižší míru nezaměstnanosti absolventů měla ve všech čtyřech letech ve srovnání s ostatními VŠ Vysoká škola chemicko-technologická v Praze a Vysoká škola ekonomická v Praze. Pokud se však zaměříme na jednotlivé roky, můžeme vidět, že v roce 2007 se míra nezaměstnanosti absolventů na VŠ nejčastěji pohybovala v rozmezí od 1,5% do 3,3% (viz. příloha č.4), tedy s maximální rozdílem 1,8 procentního bodu (dále jen p.b.). Jedinou výjimkou se v roce 2007 stala Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, která měla nejvyšší míru nezaměstnanosti absolventů, ze všech sledovaných VŠ a to 6,3 %. Tato míra nezaměstnanosti absolventů je zároveň nejvyšší na této VŠ za čtyři sledované roky. VŠB-TUO měla v tomto roce 2,8% míry nezaměstnanosti absolventů, což je čtvrtá nejnižší míra nezaměstnanosti absolventů v porovnání s ostatními VŠ.

V roce 2010 byla míra nezaměstnanosti absolventů na mnohých VŠ vyšší než na VŠ v roce 2007. Vyšší míra nezaměstnanosti absolventů byla především z důvodu světové finanční a hospodářské krize z roku 2009, která postupně zasáhla celý svět. Všechny země včetně České republiky se tak musely vyrovnávat s velkým hospodářským propadem a důsledky této krize. Pohybovala se od 2,2% do 5,9%. Nejnižší míra nezaměstnanosti absolventů, jak již bylo zmíněno, byla i v tomto roce na Vysoké škole chemicko-technologické v Praze. S nejvyšší mírou nezaměstnanosti absolventů se v roce 2010 potýkala Technická univerzita v Liberci a následovala ji Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. V porovnání s ostatními měla VŠB-TUO třetí nejvyšší míru nezaměstnanosti absolventů, a to 5,5%.

V roce 2013 se míra nezaměstnanosti absolventů VŠ pohybovala od 2,2% do 7,5%. Právě v tomto roce mělo 7 z 9-ti zkoumaných škol ve sledovaných letech nejvyšší míru nezaměstnanosti absolventů. S nejvyšší mírou nezaměstnanosti absolventů 7,5% se potýkala Univerzita Pardubice a jen o něco nižší míru nezaměstnanosti absolventů 7% měla VŠB-TUO. Příčinou vyšší míry nezaměstnanosti absolventů na VŠ v tomto roce může být hospodářská krize z roku 2012. Rok 2013 je často považován za obtížný, neboť česká ekonomika ještě nebyla zcela vypořádána s důsledky krize 2009 a již v roce 2012 byla zasažena další krizí. Toto těžké období mělo velký vliv na trh práce a následkem tak bylo již zmíněné zvýšení míry nezaměstnanosti absolventů.

V roce 2016 můžeme vidět oproti roku 2013 pokles míry nezaměstnanosti absolventů u všech VŠ. Rozmezí míry nezaměstnanosti absolventů u VŠ se pohybovala v roce 2016 od 2,2% do 4,7%. Nejvyšší míru nezaměstnanosti absolventů v tomto roce měla VŠB-TUO

a hned za ní se umístilo Vysoké učení technické v Brně a to pouze s rozdílem 0,2 p.b. Rapidní rozdíl v míře nezaměstnanosti absolventů mezi roky 2013 a 2016 můžeme vidět především u Univerzity Pardubice (rozdíl 3,1 p.b.) a u VŠB-TUO (rozdíl 2,7 p.b.).

Nejmenší výkyvy mezi VŠ v míře nezaměstnanosti absolventů mezi jednotlivými roky měla Vysoká škola chemicko-technologická v Praze. Naopak nejvyšší rozdíly v míře nezaměstnanosti absolventů mezi roky 2007, 2010, 2013 a 2016 měla Univerzita Pardubice.

Na základě výsledků hodnocení VŠ, které vydalo SVP Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy v roce 2016, bylo zjištěno, že nejlepší uplatnění absolventů na trhu práce z uvedených VŠ v grafu 4.3 má Vysoké učení technické v Praze, dále Vysoká škola chemicko-technologická v Praze a Vysoká škola ekonomická taktéž v Praze. Na druhém místě v uplatnění absolventů na trhu práce je Západočeská univerzita v Plzni, Technická univerzita v Liberci, Vysoké učení technické v Brně a Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Na posledním místě se umístila Vysoká škola báňská – Technická Univerzita Ostrava (Koucký, Bartušek, 2016).

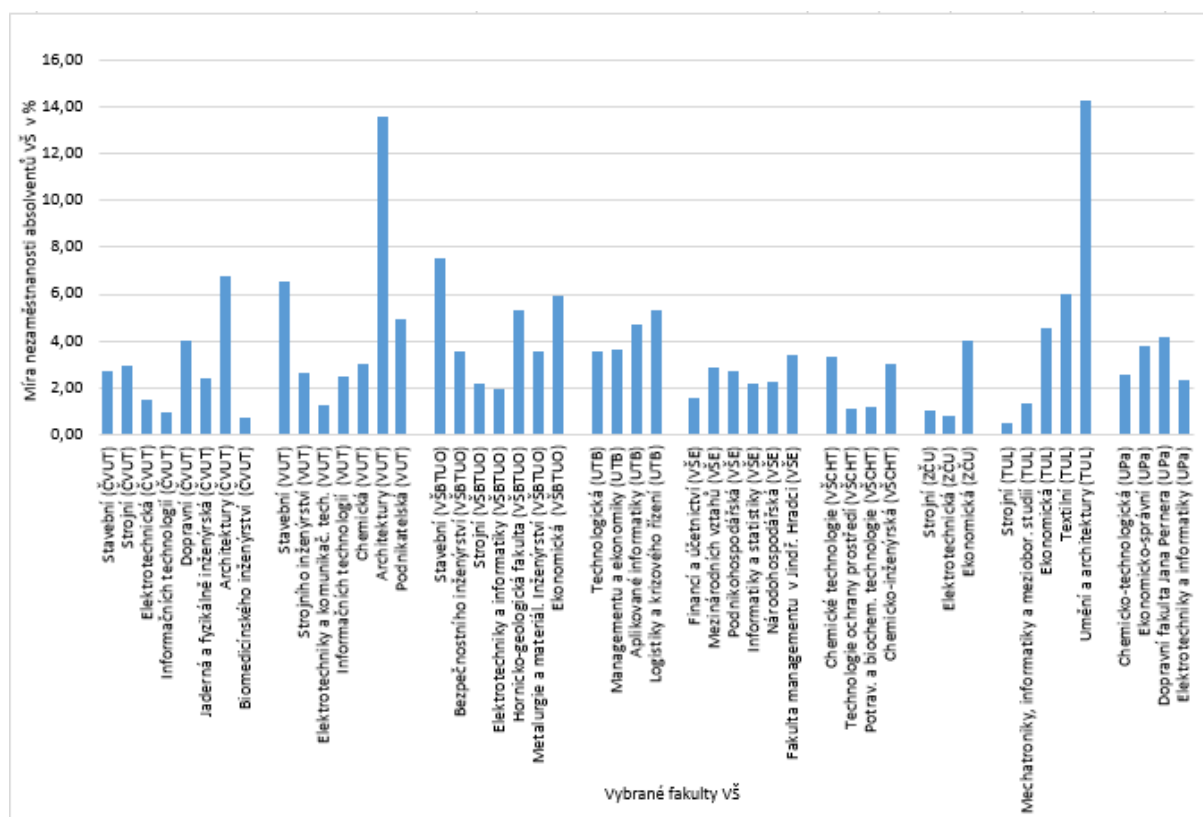
Přehled míry nezaměstnanosti absolventů podle jednotlivých vybraných VŠ se zaměřením na jejich ekonomické a technické fakulty

Na základě dat zjištěných ze SVP, bude porovnávána míra nezaměstnanosti absolventů vybraných VŠ se zaměřením na jejich ekonomické a technické fakulty v roce 2016.

V roce 2016 se s nejvyšší mírou nezaměstnanosti absolventů potýkaly fakulty zaměřené na architekturu. Nejvyšší 14,3% míry nezaměstnanosti absolventů (viz. příloha č.5) měla Fakulta umění a architektury na Technické univerzitě v Plzni a taktéž Fakulta architektury na Vysokém učení technickém v Brně s 13,6% patřila k VŠ s vysokou mírou nezaměstnanosti absolventů. U těchto dvou fakult můžeme vidět rapidní rozdíl ve výšce míry nezaměstnanosti absolventů oproti ostatním sledovaným fakultám, avšak vyšší mírou nezaměstnanosti absolventů jsou zasaženy i ostatní VŠ s fakultami stavebními.

S nejnižší mírou nezaměstnanosti absolventů se setkáváme na Fakultě stavební Západočeské univerzity v Plzni, jejíž míra nezaměstnanosti absolventů byla 0,5%. Zde tedy můžeme vidět obrovský rozdíl v míře nezaměstnanosti absolventů mezi fakultami. Druhou nejnižší míru nezaměstnanosti absolventů 0,8% měla Fakulta biomedicínského inženýrství Českého vysokého učení technického v Praze.

Graf 4.4 Míra nezaměstnanosti absolventů vybraných VŠ v roce 2016 se zaměřením na jejich technické a ekonomické fakulty



Zdroj: SVP (2018), vlastní zpracování

Poznámka 1: časové rozlišení 0-2 roky

Poznámka 2: vybrané veřejné VŠ a jejich ekonomické a technické fakulty z databáze SVP

Poznámka 3: ČVUT – České vysoké učení technické v Praze, VUT v Brně – Vysoké učení technické v Brně, VŠB-TUO – Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, UTB ve Zlíně- Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, VŠE – Vysoká škola ekonomická v Praze, VŠCHT Praha- Vysoká škola chemicko-technologická v Praze, ZČU – Západočeská univerzita v Plzni, TUL – Technická univerzita v Plzni, UPa – Univerzita Pardubice

Když srovnáváme na základě grafu 4.4 jednotlivé fakulty mezi všemi vybranými VŠ, lze usoudit, že nejnížší míru nezaměstnanosti absolventů měly fakulty zaměřené na elektrotechniku, informatiku, strojírenství, biomedicínu, potravinářské a biochemické technologie.

Nejmenší rozdíly v míře nezaměstnanosti absolventů mezi jednotlivými fakultami můžeme vidět na Vysoké škole ekonomické v Praze. Nejvyšší procento v míře nezaměstnanosti absolventů zde bylo zastoupeno Fakultou managementu s hodnotou 3,4 % v Jindřichově Hradci a nejnížší pak fakultou financí a účetnictví s 1,5%.

Míra nezaměstnanosti absolventů VŠB-TUO se v roce 2016 pohybovala od 1,9%, kterou měli absolventi Fakulty elektrotechniky a informatiky, do hodnoty 7,5% a tuto hodnotu měli absolventi Fakulty stavební. S druhou nejvyšší mírou nezaměstnanosti absolventů 5,9% se potýkali absolventi Ekonomické fakulty a ji následovali absolventi Fakulty hornicko – geologické s 5,3%. Nejlepší uplatnění na trhu práce mají z Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava podle Kouckého, Bartuška (2016) absolventi z Fakulty strojní a Fakulty elektrotechniky a informatiky. Dále jsou to pak absolventi z Fakulty stavební a Fakulty metalurgie a materiálového inženýrství. Na předposledním místě jsou to absolventi z Fakulty bezpečnostního inženýrství a Hornicko-geologické fakulty a dále pak absolventi Ekonomické fakulty. Pokud však srovnáme např. Fakultu stavební VŠB-TUO s Fakultami stavebními na Českém vysokém učení technickém v Praze a Vysokém učení technickém v Brně, má VŠB-TUO míru nezaměstnanosti absolventů nejvyšší. Fakulta strojní VŠB-TUO má druhou nejvyšší míru nezaměstnanosti absolventů ihned po Českém vysokém učení technickém v Praze, lépe jsou na tom stejné Fakulty na Západočeské univerzitě v Plzni a Technická univerzita v Plzni. Fakulta elektrotechniky a informatiky na VŠB-TUO je na tom lépe než stejnojmenná Fakulta na Univerzitě Pardubice. Pokud se zaměříme na Ekonomickou fakultu VŠB-TUO, její míra nezaměstnanosti absolventů je druhá nejvyšší v porovnání s Fakultami na VŠB-TUO a to 5,9%. Ve srovnání s ekonomickými fakultami na jiných VŠ je na tom nejlépe Ekonomická fakulta na Západočeské univerzitě v Plzni a hned po ní následuje Fakulta na Technické univerzitě v Plzni a VŠB-TUO.

4.2 Analýza nezaměstnaných absolventů VŠB-TUO podle studijních programů

Nezaměstnaní absolventi VŠB-TUO prezenčního studia v evidenci ÚP ČR, podle jednotlivých fakult a jejich studijních programů

Tabulka 4.1 je zaměřena na jednotlivé fakulty VŠB-TUO a jejich studijní programy na základě dat z MPSV. Skládá se z celkového počtu nezaměstnaných absolventů, přičemž je zde uveden i počet dívek. Následně se zabývá absolventy, kteří byli schopni ihned nastoupit do zaměstnání a poté na absolventy zapsané na úřadu práce ČR, kteří ukončili vzdělání v období 1.10.2016 – 30.4.2017 a 1.5. 2016 – 30.4. 2017.

Tab. 4.1 Nezaměstnaní absolventi (bakalářského, magisterského o doktorandského) prezenčního studia v evidenci ÚP ČR z VŠB-TUO, podle jednotlivých fakult a jejich studijních programů k 30. 4. 2017

	Celkem absolventů	Dívek	Z celkem absolventů ihned dosažitelní	Doposud nepracovali	Absolventi zapsáni na ÚP ČR, kteří ukončili VŠ, v období 1.10.2016 - 30.4.2017	Absolventi zapsáni na ÚP ČR, kteří ukončili VŠ, v období 1.5.2016 - 30.4.2017
Ekonomická fakulta	36	25	34	16	0	20
Ekonomika a management	30	20	29	11	0	16
Hospodářská politika a správa	5	5	4	4	0	3
Systémové inženýrství a informatika	1	0	1	1	0	1
Hornicko-geologická fakulta	18	9	17	8	0	10
Geodézie a kartografie	1	0	1	0	0	0
Geologické inženýrství	5	3	4	2	0	2
Inženýrská ekologie	1	1	1	1	0	1
Nerostné suroviny	11	5	11	5	0	7
Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství	2	1	2	0	0	0
Metalurgické inženýrství	1	1	1	0	0	0
Ekonomika a řízení průmyslových systémů	1	0	1	0	0	0
Fakulta strojní	4	0	4	0	0	0
Strojírenství	2	0	2	0	0	0
Strojní inženýrství	2	0	2	0	0	0
Fakulta elektrotechniky a informatiky	1	0	1	0	1	1
Výpočetní a aplikovaná matematika	1	0	1	0	1	1
Fakulta stavební	21	6	21	20	15	17
Architektura a stavitelství	3	1	3	3	1	2
Stavební inženýrství	18	5	18	17	14	15
Fakulta bezpečnostního inženýrství	2	2	2	1	1	1
Požární ochrana a průmyslová bezpečnost	2	2	2	1	1	1

Zdroj: MPSV(2018), vlastní zpracování

Nejvyšší počet 36 nezaměstnaných absolventů, z toho 25 dívek měla podle tabulky 4.1 ekonomická fakulta. Z tohoto počtu 36 nezaměstnaných absolventů bylo schopno ihned pracovat 34 osob. 16 nezaměstnaných absolventů prozatím nikde nepracovalo. Absolventů registrovaných na Úřadu práce (dále jen ÚP), kteří ukončili studium v období od 1.5.2016 do 30.4.2017 bylo 20. Těchto 20 nezaměstnaných absolventů mělo státní závěrečné zkoušky na jaře nebo v létě roku 2016.

Nejvíce nezaměstnaných absolventů z Ekonomické fakulty je ze studijního programu Ekonomika a management 30, 5 ze studijního programu Hospodářská politika a správa a 1 ze studijního programu Systémové inženýrství a informatika.

Z počtu 30-ti nezaměstnaných absolventů ze studijního programu Ekonomika a management, bylo 20 dívek. Ihned do zaměstnání mohlo nastoupit 29 absolventů. 11 nezaměstnaných absolventů zatím nikde nepracovalo. Absolventů zapsaných na úřadu práce bylo 11. Jedná se o absolventy, kteří ukončili studium v období od 1.5.2016 do 30.4.2017. Pokud se zaměříme na studijní program Hospodářská politika a správa tak z 5-ti

absolventů bylo 5 dívek, z nichž ihned mohly do zaměstnání nastoupit 4. Tyto 4 absolventky prozatím nikde nepracovaly. 3 absolventi byli zapsáni na ÚP, kteří ukončili VŠ v období od 1.5.2016 do 30.4.2017. Na studijním programu Systémové inženýrství a informatika byl pouze 1 nezaměstnaný absolvent, který nebyl doposud nikde zaměstnán, ale mohl ihned do zaměstnání nastoupit. Na ÚP byl registrovaný jeden nezaměstnaný absolvent, který ukončil vzdělání v období od 1.5.2016 do 30.4.2017.

Z hornicko-geologické fakulty bylo celkem 18 nezaměstnaných absolventů, z toho 9 dívek. Z celkového počtu nezaměstnaných absolventů již 10 pracovalo a 17 absolventů bylo schopno ihned nastoupit do zaměstnání. Na ÚP bylo zapsáno 10 nezaměstnaných absolventů, kteří ukončili vzdělání v období 1.5.2016 – 30.4.2017.

Na celkovém počtu nezaměstnaných absolventů hornicko-geologické fakulty se podílejí následující studijní programy: Geodézie a kartografie, Geologické inženýrství, Inženýrská ekologie a Nerostné suroviny. Nejvíce nezaměstnaných absolventů vystudovalo studijní program Nerostné suroviny. Z tohoto studijního programu pocházelo 11 nezaměstnaných absolventů, z toho bylo 5 absolventek. Z celkového počtu 11 nezaměstnaných absolventů mohli do pracovního procesu nastoupit ihned všichni. 5 nezaměstnaných absolventů doposud nikde nepracovalo. Studijní program Geologické inženýrství absolvovalo 5 nezaměstnaných absolventů, z toho 3 dívky. Doposud nepracovali 2 nezaměstnaní absolventi. Ihned do zaměstnání mohli nastoupit 4 nezaměstnaní absolventi. Dalším studijním programem je Geodézie a kartografie, který absolvoval 1 nezaměstnaný absolvent, který mohl ihned nastoupit do zaměstnání. Žádný nezaměstnaný absolvent nebyl registrovaný na ÚP, který by ukončil VŠ v období od 1.10.2016 do 30.4.2017 ani v období od 1.5.2016 do 30.4.2017. Podobně je na tom i program Inženýrská ekologie, který absolvovala pouze 1 nezaměstnaná absolventka, která zatím nikde nepracovala a mohla hned nastoupit do zaměstnání. Pouze tato jedna nezaměstnaná absolventka, která ukončila VŠ v období od 1.5.2016 do 30.4.2017 byla zapsána na ÚP.

Celkem 2 nezaměstnaní absolventi absolvovali Fakultu metalurgie a materiálového inženýrství. Na studijním programu Metalurgické inženýrství byla pouze 1 nezaměstnaná absolventka, která mohla ihned nastoupit do zaměstnání, která již zaměstnána byla. Druhým nezaměstnaným absolventem byl muž ze studijního programu Ekonomika a řízení průmyslových systémů, který byl schopný ihned nastoupit do zaměstnání a byl již také zaměstnán. Nezaměstnaní absolventi byli zapsáni na ÚP již delší dobu, VŠ ukončili před 1.5.2016.

Fakultu strojní absolvovali 4 nezaměstnaní absolventi, kteří byli schopni ihned nastoupit do zaměstnání. 2 nezaměstnaní absolventi byli ze studijního programu Strojírenství a 2 ze studijního programu Strojního inženýrství. I tito nezaměstnaní absolventi byli na ÚP zapsáni delší dobu už od roku 2015.

Fakultu elektrotechniky a informatiky absolvoval pouze jeden nezaměstnaný absolvent, který byl ze studijního programu Výpočetní a aplikovaná matematika. Byl schopný ihned nastoupit do zaměstnání a již pracoval. Na ÚP je zapsán jeden nezaměstnaný absolvent, který ukončil vzdělání v období od 1.10. 2016 do 30.4.2016.

Fakulta stavební je v míře nezaměstnaných absolventů druhá ihned po ekonomické fakultě. Celkem ji absolvovalo 21 nezaměstnaných absolventů, z toho 6 dívek. Všichni nezaměstnaní absolventi byli schopni ihned nastoupit do zaměstnání. Pouze 1 nezaměstnaný absolvent dosud pracoval. Na ÚP bylo zapsáno 15 nezaměstnaných absolventů, kteří ukončili vzdělání v období od 1.10.2016 do 30.4.2017 a 17 nezaměstnaných absolventů zapsaných na ÚP, kteří ukončili VŠ v období od 1.5.2016 – 30.4.2017. Pouze 2 absolventi byli výrazně déle nezaměstnaní a zapsaní tak na ÚP. Vyšší počet nezaměstnaných absolventů 18 je ze studijního programu Stavební inženýrství, z tohoto počtu bylo pouze 5 dívek. Schopno pracovat ihned bylo 18 nezaměstnaných absolventů, avšak zaměstnána byla prozatím pouze 1 osoba. Absolventů zapsaných na ÚP, kteří ukončili VŠ, v období od 1.10.2016 do 30.4.2017 bylo 14 a v období od 1.5.2016 do 30.4.2017 bylo 15. Studijním programem Architektura a stavitelství absolvovali 3 nezaměstnaní absolventi a z toho 1 dívka. Ihned byli schopni pracovat všichni, avšak ani jeden dosud nepracoval. Na ÚP byl zapsán pouze 1 absolvent, který ukončil VŠ v období od 1.10.2016 do 30.4.2017 a 2 absolventi, kteří ukončili VŠ v období od 1.5.2016 – 30.4.2017.

Poslední fakultou VŠB- TUO je Fakulta bezpečnostního inženýrství, kterou absolvovaly 2 nezaměstnané absolventky a obě dvě jsou ze studijního programu Požární ochrana a průmyslová bezpečnost. Obě dvě nezaměstnané absolventky byly schopny ihned nastoupit do zaměstnání, jedna z nich již pracovala. Na ÚP byl zapsán 1 nezaměstnaný absolvent, který ukončil VŠ v období 1.10.2016 – 30.4. 2017 a 1 absolvent, který ukončil vzdělání v období 1.5.2016 – 30.4.2017.

Nezaměstnaní absolventi v evidenci ÚP ČR podle VŠB-TUO se zaměřením na Ekonomickou fakultu

Tabulka 4.2 je podrobněji zaměřena na Ekonomickou fakultu VŠB-TUO a její studijní programy, které jsou rozčleněny na základě dosaženého stupně vysokoškolského vzdělání.

Tab. 4.2 Nezaměstnaní absolventi v evidenci ÚP ČR podle VŠB-TUO se zaměřením na Ekonomickou fakultu k 30. 4. 2017

	Celkem absolventů	Dívek	Z celkem absolventů ihned dosažitelní	Doposud nepracovali	Absolventi zapsáni na ÚP ČR, kteří ukončili VŠ, v období 1.10.2016 - 30.4.2017	Absolventi zapsáni na ÚP ČR, kteří ukončili VŠ, v období 1.5.2016 - 30.4.2017
Ekonomická fakulta	36	25	34	16	0	20
Ekonomika a management	30	20	29	11	0	16
Bc.	7	5	6	4	0	4
Mgr.	23	15	23	7	0	12
Hospodářská politika a správa	5	5	4	4	0	3
Mgr.	5	5	4	4	0	3
Systémové inženýrství a informatika	1	0	1	1	0	1
Bc.	1	0	1	1	0	1

Zdroj: MPSV (2018), vlastní zpracování

Celkem absolvovalo studijní program Ekonomika management 30 nezaměstnaných absolventů. Z toho bylo 7 nezaměstnaných absolventů bakalářského studia a 23 nezaměstnaných absolventů studia magisterského. Na studijním programu Ekonomika a management měly převahu nezaměstnané dívky. 5 bylo z bakalářského a 15 z magisterského stupně studia. Ihned bylo schopno pracovat 6 nezaměstnaných absolventů bakalářského studia a všech 23 nezaměstnaných absolventů magisterského studia. Na bakalářském stupni studia doposud nepracovali 4 nezaměstnaní absolventi a na magisterském stupni 7 nezaměstnaných absolventů. Na ÚP bylo zapsáno celkem 16 nezaměstnaných absolventů, kteří ukončili VŠ v období 1.5. 2016 – 30.4.2017. Na ÚP byli zapsáni 4 absolventi bakalářského stupně vzdělání a 12 absolventů magisterského stupně vzdělání.

Studijní program Hospodářská politika a správa celkem absolvovalo 5 nezaměstnaných absolventů a všichni byli absolventy magisterského stupně vzdělání. Všechno to byly dívky. 4 z nich byly schopny ihned nastoupit do zaměstnání, avšak žádná z nich dosud nepracovala. Nezaměstnaní absolventi zapsaní na ÚP, kteří ukončili VŠ v období 1.5.2016- 30.4.2017 byli 3.

Posledním studijním programem na Ekonomické fakultě je Systémové inženýrství a informatika, ten absolvoval pouze jeden nezaměstnaný absolvent a to na bakalářském stupni

studia. Tento nezaměstnaný absolvent byl schopný ihned nastoupit do zaměstnání, ale zatím neměl žádné pracovní zkušenosti.

Nezaměstnaní absolventi v evidenci ÚP ČR podle VŠB-TUO se zaměřením na Hornicko-geologickou fakultu

Tabulka 4.3 se zaměřuje na Fakultu hornicko-geologickou VŠB-TUO a její studijní programy, které jsou rozděleny také podle jednotlivých stupňů vzdělání. Hornicko-geologickou fakultu absolvovalo celkem 18 nezaměstnaných absolventů.

Tab. 4.3 Nezaměstnaní absolventi v evidenci ÚP ČR podle VŠB-TUO se zaměřením na Hornicko-geologickou fakultu k 30. 4. 2017

	Celkem absolventů	Dívek	Z celkem absolventů ihned dosažitelní	Doposud nepracovali	Absolventi zapsáni na ÚP ČR, kteří ukončili VŠ, v období 1.10.2016 - 30.4.2017	Absolventi zapsáni na ÚP ČR, kteří ukončili VŠ, v období 1.5.2016 - 30.4.2017
Hornicko-geologická fakulta	18	9	17	8	0	10
Geodézie a kartografie	1	0	1	0	0	0
Mgr.	1	0	1	0	0	0
Geologické inženýrství	5	3	4	2	0	2
Bc.	5	3	4	2	0	2
Inženýrská ekologie	1	1	1	1	0	1
Ph.D.	1	1	1	1	0	1
Nerostné suroviny	11	5	11	5	0	7
Bc.	2	1	2	1	0	1
Mgr.	9	4	9	4	0	6

Zdroj: MPSV (2018), vlastní zpracování

Jeden nezaměstnaný absolvent absolvoval studijní program Geodézie a kartografie na magisterském stupni vzdělání. Mohl ihned nastoupit do zaměstnání a již pracoval.

5 nezaměstnaných absolventů absolvovalo studijní program Geologické inženýrství, z toho byly 3 dívky. 4 nezaměstnaní absolventi mohli ihned nastoupit do zaměstnání. 2 nezaměstnaní absolventi doposud nepracovali. Absolventi zapsáni na ÚP, kteří ukončili vzdělání v období 1.5.2016 – 30.4.2017 byli 2.

Nezaměstnaným absolventem Inženýrské ekologie byla jedna doktorandka, která mohla ihned nastoupit do zaměstnání. Tato nezaměstnaná absolventka doposud nepracovala. Na studijním programu Inženýrská ekologie byl pouze jeden nezaměstnaný absolvent. Je zapsán na ÚP studium ukončil v období 1.5.2016 – 30.4. 2017.

Celkem 11 nezaměstnaných absolventů absolvovalo studijní program Nerostné suroviny, z toho byli 2 nezaměstnaní absolventi na bakalářském stupni studia. Jedna z nich byla dívka.

Oba dva nezaměstnaní absolventi byli schopni začít pracovat ihned. Pouze jeden z nich zatím nikde napracoval a jeden absolvent byl zapsán na ÚP, který ukončil studium v období od 1.5.2016 do 30.4. 2017. Celkem 9 nezaměstnaných absolventů je z magisterského stupně studia, z toho jsou 4 dívky. 9 nezaměstnaných absolventů bylo schopno ihned začít pracovat. 4 nezaměstnaní absolventi prozatím nikde nepochovali. Absolventů zapsaných na ÚP, kteří ukončili vzdělání v období 1.5.2016 – 30.4. 2017 bylo 6.

Nezaměstnaní absolventi v evidenci ÚP ČR podle VŠB-TUO se zaměřením na Fakultu metalurgie a materiálového inženýrství

Další fakultou je Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství. Tato měla pouze dva nezaměstnané absolventy. Prvním nezaměstnanou absolventkou byla absolventka metalurgického inženýrství bakalářského stupně. Tato nezaměstnaná absolventka mohla ihned nastoupit do zaměstnání a měla i praktické zkušenosti, neboť již pracovala. Druhým nezaměstnaným absolventem byl absolvent Ekonomiky a řízení průmyslových systémů a taktéž byl absolventem bakalářského stupně vzdělání na VŠB-TUO. I tento nezaměstnaný absolvent mohl ihned nastoupit do zaměstnání a již pracoval.

Tab. 4.4 Nezaměstnaní absolventi v evidenci ÚP ČR podle VŠB-TUO se zaměřením na Fakultu metalurgie a materiálového inženýrství k 30. 4. 2017

	Celkem absolventů	Dívek	Z celkem absolventů ihned dosažitelní	Doposud nepochovali	Absolventi zapsáni na ÚP ČR, kteří ukončili VŠ, v období 1.10.2016 - 30.4.2017	Absolventi zapsáni na ÚP ČR, kteří ukončili VŠ, v období 1.5.2016 - 30.4.2017
Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství	2	1	2	0	0	0
Metalurgické inženýrství	1	1	1	0	0	0
Bc.	1	1	1	0	0	0
Ekonomika a řízení průmyslových systémů	1	0	1	0	0	0
Bc.	1	0	1	0	0	0

Zdroj: MPSV (2018), vlastní zpracování

Nezaměstnaní absolventi v evidenci ÚP ČR podle VŠB-TUO se zaměřením na Fakultu strojní

4 nezaměstnaní absolventi absolvovali Fakultu strojní. Dva nezaměstnaní absolventi absolvovali bakalářský stupeň studia na studijním programu Strojírenství. Oba dva tito nezaměstnaní absolventi mohli ihned nastoupit do zaměstnání i se zkušenostmi z praxe. Zbylí dva nezaměstnaní absolventi byli absolventy magisterského stupně vzdělání na studijním programu Strojní inženýrství. I tito dva nezaměstnaní absolventi mohli ihned nastoupit do zaměstnání.

Tab. 4.5 Nezaměstnaní absolventi v evidenci ÚP ČR podle VŠB-TUO se zaměřením na Fakultu strojní k 30. 4. 2017

	Celkem absolventů	Dívek	Z celkem absolventů ihned dosažitelní	Doposud nepracovali	Absolventi zapsáni na ÚP ČR, kteří ukončili VŠ, v období 1.10.2016 - 30.4.2017	Absolventi zapsáni na ÚP ČR, kteří ukončili VŠ, v období 1.5.2016 - 30.4.2017
Fakulta strojní	4	0	4	0	0	0
Strojírenství	2	0	2	0	0	0
Bc.	2	0	2	0	0	0
Strojní inženýrství	2	0	2	0	0	0
Mgr.	2	0	2	0	0	0

Zdroj: MPSV (2018), vlastní zpracování

Nezaměstnaní absolventi v evidenci ÚP ČR podle VŠB-TUO se zaměřením na Fakultu elektrotechniky a informatiky

Fakultu elektrotechniky a informatiky absolvoval jeden nezaměstnaný absolvent doktorandského stupně vzdělání na studijním programu Výpočetní a aplikovaná matematika. Tento nezaměstnaný absolvent mohl ihned nastoupit do zaměstnání. Absolvent zapsaný na ÚP, který ukončil VŠ v období od 1.10.2016-.30.4.2017 byl jeden. Z období od 1.5.2016 do 30.4. 2017 byl na ÚP také zapsán jen jeden.

Tab. 4.6 Nezaměstnaní absolventi v evidenci ÚP ČR podle VŠB-TUO se zaměřením na Fakultu elektrotechniky a informatiky k 30. 4. 2017

	Celkem absolventů	Dívek	Z celkem absolventů ihned dosažitelní	Doposud nepracovali	Absolventi zapsáni na ÚP ČR, kteří ukončili VŠ, v období 1.10.2016 - 30.4.2017	Absolventi zapsáni na ÚP ČR, kteří ukončili VŠ, v období 1.5.2016 - 30.4.2017
Fakulta elektrotechniky a informatiky	1	0	1	0	1	1
Výpočetní a aplikovaná matematika	1	0	1	0	1	1
Ph.D.	1	0	1	0	1	1

Zdroj: MPSV (2018), vlastní zpracování

Nezaměstnaní absolventi v evidenci ÚP ČR podle VŠB-TUO se zaměřením na Fakultu stavební

21 nezaměstnaných absolventů absolvovalo Fakultu stavební. Na studijním programu Architektura a stavitelství byli 3 nezaměstnaní absolventi. Na bakalářském stupni studia byla 1 nezaměstnaná absolventka, která mohla hned nastoupit do zaměstnání, ale nebyla zatím zaměstnána. Na magisterském stupni studia byli 2 nezaměstnaní absolventi, kteří byli schopni ihned nastoupit do zaměstnání, ale zatím nikde nepracovali. Na ÚP byl zapsán jeden absolvent, který ukončil VŠ v období od 1.10.2016 do 30.4.2017. Absolventi, kteří ukončili VŠ v období od 1.5.2016 do 30.4. 2017 zapsáni na ÚP byli dva.

18 nezaměstnaných absolventů absolvovalo studijní program Stavební inženýrství. Dva nezaměstnaní absolventi byli z bakalářského stupně studia, z toho byla jedna dívka. Do zaměstnání mohli ihned nastoupit oba dva nezaměstnaní absolventi, ale ani jeden zatím nebyl zaměstnán. Na ÚP byl zapsán jeden absolvent, který ukončil VŠ 1.10.2016 - 30.4.2017 a taktéž jeden absolvent byl zapsán na ÚP, který ukončil studia na VŠ 1.5.2016 do 30.4. 2017. Na magisterském stupni studia bylo více nezaměstnaných absolventů a to 16. Z celkového počtu 16 nezaměstnaných absolventů byly 4 dívky. 16 nezaměstnaných absolventů může ihned nastoupit do zaměstnání, avšak 15 z nich zatím nikde nepracovalo. Absolventů zapsaných na ÚP, kteří ukončili VŠ 1.10.2016 - 30.4.2017 bylo 13 a absolventů, kteří ukončili VŠ 1.5.2016 do 30.4. 2017 bylo 14.

Tab. 4.7 Nezaměstnaní absolventi v evidenci ÚP ČR podle VŠB-TUO se zaměřením na Fakultu stavební k 30. 4. 2017

	Celkem absolventů	Dívek	Z celkem absolventů ihned dosažitelní	Doposud nepracovali	Absolventi zapsáni na ÚP ČR, kteří ukončili VŠ, v období 1.10.2016 - 30.4.2017	Absolventi zapsáni na ÚP ČR, kteří ukončili VŠ, v období 1.5.2016 - 30.4.2017
Fakulta stavební	21	6	21	20	15	17
Architektura a stavitelství	3	1	3	3	1	2
Bc.	1	1	1	1	0	0
Mgr.	2	0	2	2	1	2
Stavební inženýrství	18	5	18	17	14	15
Bc.	2	1	2	2	1	1
Mgr.	16	4	16	15	13	14

Zdroj: MPSV(2018), vlastní zpracování

Nezaměstnaní absolventi v evidenci ÚP ČR podle VŠB-TUO se zaměřením na Fakultu bezpečnostního inženýrství

Fakultu bezpečnostního inženýrství absolvovali 2 nezaměstnaní absolventi. Tito dva nezaměstnaní absolventi jsou z programu Požární ochrana a průmyslová bezpečnost a jsou to dívky. Jedna nezaměstnaná absolventka byla absolventkou bakalářského stupně studia. Může ihned nastoupit do zaměstnání a již pracovala, avšak na ÚP je zapsaná delší dobu a VŠ ukončila již před 1.5.2016. Nezaměstnaná absolventka magisterského stupně studia taktéž může ihned nastoupit do zaměstnání, ale neměla zatím žádné zkušenosti z praxe. Pouze jeden absolvent byl zapsán na ÚP, který ukončil VŠ v období od 1.10.2016-30.4.2017. A jeden absolvent zapsán na ÚP, který ukončil studium VŠ v období od 1.5.2016-30.4.2017.

Tab. 4.8 Nezaměstnaní absolventi v evidenci ÚP ČR podle VŠB-TUO se zaměřením na Fakultu bezpečnostního inženýrství k 30. 4. 2017

	Celkem absolventů	Dívek	Z celkem absolventů ihned dosažitelní	Doposud nepracovali	Absolventi zapsáni na ÚP ČR, kteří ukončili VŠ, v období 1.10.2016 - 30.4.2017	Absolventi zapsáni na ÚP ČR, kteří ukončili VŠ, v období 1.5.2016 - 30.4.2017
Fakulta bezpečnostního inženýrství	2	2	2	1	1	1
Požární ochrana a průmyslová bezpečnost	2	2	2	1	1	1
Bc.	1	1	1	0	0	0
Mgr.	1	1	1	1	1	1

Zdroj: MPSV (2018), vlastní zpracování

5 Návrhy a doporučení

Tato kapitola je zaměřena na návrhy a doporučení týkající se nezaměstnaných absolventů VŠ. Tyto návrhy a doporučení by měly pomoci nezaměstnaným absolventům při hledání uplatnění na trhu práce po absolvování VŠ, ale také zaměstnavatelům nalézat vhodné zaměstnance pro jejich firmy. Je potřeba si uvědomit, že po absolvování VŠ většina mladých lidí nemá praktické zkušenosti, ale i přesto většinou nalézají na trhu práce brzké uplatnění. Nedostatek zkušeností z praxe je kompenzován teoreticky nabytými vědomostmi. Pro zaměstnané i nezaměstnané již také existuje plno podporujících nástrojů a doporučení, které jim pomáhají získat potřebné zkušenosti nebo schopnosti důležité pro praxi a získání pracovního místa. Jsou to například různé rekvalifikační kurzy, investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa nebo také příspěvky na zapracování.

V České republice existuje také řada programů na snížení nezaměstnanosti mladých absolventů VŠ. Tyto programy jsou často ve spolupráci s Evropskou unií. Jak již bylo zmíněno v předcházejících kapitolách, jedná se například o Program Záruky pro mládež nebo Stáže pro mladé 1 a 2. Prostřednictvím obou programů mladí lidé či absolventi VŠ získávají užitečné dovednosti a zkušenosti, díky kterým mohou rychleji nalézt uplatnění na trhu práce a zajistit tak, aby byli evidováni na ÚP po co nejkratší dobu.

Program záruky pro mládež je zaměřený hlavně na snížení nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15-24 let (popř. 30 let). Tato věková skupina byla vybrána z důvodu největšího zasažení hospodářskou krizí v letech 2009-2010, kdy na trhu práce převládala nabídka práce nad poptávkou. Tento Program se snaží zaměřit na zvýšení nabídky zaměstnání mladým lidem a zajistit jim také další vzdělání nebo praxi. Program Stáže 1 a 2 se snaží poskytnout mladým lidem v posledních ročnících studia, ať už na SŠ, VOŠ nebo VŠ praxi, ze které získávají praktické zkušenosti, pracovní návyky nebo kontakty.

Tato kapitola obsahuje návrhy a doporučení k zajištění větší informovanosti o nezaměstnaných absolventech VŠ. Včleněné podle škol, fakult a studijních programů a oborů.

Prvním návrhem, čí doporučením by bylo vytvoření systému, monitoringu, pomocí kterého by docházelo ke sledování nezaměstnaných absolventů VŠ. Byla by tak vytvořena databáze na základě statistických dat získaných z vysokých škol a také úřadů práce, která by zajišťovala informace o nezaměstnaných absolventech na základě jejich vystudovaného programu. Pomocí tohoto systému by tak také VŠ získaly lepší přehled, o tom kolik

nezaměstnaných absolventů absolvovalo jednotlivé programy na VŠ a z kterých programů snadněji nezaměstnaní absolventi nalézají uplatnění na trhu práce.

Dalším doporučením by bylo vytvoření podobné databáze, jako v prvním návrhu, kde by taktéž docházelo k vyhodnocení nezaměstnanosti absolventů VŠ, ale na základě vystudovaného oboru. Pomocí této databáze by tak mohla být zjištěna skutečná uplatnitelnost absolventů VŠ na základě jejich vybraného oboru. Mohla by tak být zjištěna podrobnější míra nezaměstnanosti absolventů dané VŠ. Vzhledem k tomu, že v systému akreditací jsou nově akreditované studijní programy, které v podstatě nahrazují stávající studijní obory, je tento návrh následující:

- požadavek na počet nezaměstnaných,
- míra nezaměstnanosti absolventů VŠ,
- míra nezaměstnanosti za jednotlivé fakulty,
- míra nezaměstnanosti za nové studijní programy (původní studijní obory),
- v případě členění na příslušné studijní programy specializace, také na tyto specializace.

Oba dva tyto návrhy by mohly být zajištěny Úřadem práce nebo Ministerstvem práce a sociálních věcí nebo také Střediskem vzdělávací politiky. Potřebná data by byla získávána z vysokých škol a úřadů práce. Obě dvě tyto databáze by mohly být zpřístupněny i zaměstnavatelům, kteří by tak měli rozšířené možnosti při hledání zaměstnanců.

Dalším návrhem jak získat více informací ať už o nezaměstnaných absolventech VŠ, nebo bývalých absolventech VŠ, je vytvoření komunikačního systému mezi bývalými absolventy VŠ a jejich vysokou školou. Prostřednictvím tohoto komunikačního systému by molo dojít ke zpětné vazbě od bývalých studentů VŠ na konkrétní programy, obory na jejich VŠ. Také VŠ by byla informována o uplatnění jednotlivých absolventů na trhu práce a jejich zkušenostech po jejím absolvování. Díky tomuto komunikačnímu systému by tak mohlo docházet k organizování různých setkání bývalých absolventů s jejich profesory a taktéž pořádání bronzových, stříbrných či zlatých promocií. Na základě takto konkrétně zjištěných podrobností o svých studentech by mohla být vytvořená databáze, kde by byl rok ukončení na VŠ, jak dlouho hledal absolvent uplatnění na trhu práce nebo jak dlouho byl nezaměstnaný absolvent evidován na úřadu práce. Vysoká škola by tak získala přehled o svých bývalých absolventech i v průběhu dalších let. Mohla by tak také zjistit, jak jsou

jednotlivé programy a obory VŠ uplatnitelné na trhu práce během let, samozřejmě s ohledem na vývoj ekonomiky.

Posledním návrhem je systém monitoringu mezi zaměstnavateli a VŠ, pro vytvoření zpětné vazby mezi VŠ a praxí. Prostřednictvím tohoto návrhu by mělo dojít k zajištění větší informovanosti o absolventech VŠ. Mělo by tak být zjištěno, na co se mají absolventi při studiích na VŠ více zaměřit, v čem by se měli zlepšit a tím tak mohli lépe reagovat na požadavky na trhu práce.

6 Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo zhodnotit nezaměstnanost absolventů VŠ se zaměřením na VŠB-TUO.

Teoretická část bakalářské práce se zaměřujeme především na znevýhodněné skupiny na trhu práce, tedy skupiny lidí, kteří mají na trhu práce větší problém s uplatněním. Stávají se opakovaně, často i dlouhodobě nezaměstnanými, a to z důvodu věku, zdravotního stavu, vystudované VŠ nebo nedostatečných praktických zkušeností. Dále se v teoretické části bakalářská práce zabývá aktivní politikou zaměstnanosti v ČR. Prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti dochází k velké podpoře znevýhodněných skupin na trhu práce. Díky tomu lidé snáze získávají např. nové kvalifikace, rekvalifikace nebo jsou pro ně vytvářena nová pracovní místa. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zajišťují spolupráci nezaměstnaných s úřady práce, zaměstnavateli nebo obcemi. V teoretické části bakalářské práce se dále hlouběji zaměřujeme na problematiku související s uplatněním mladých lidí na trhu práce, kteří mohou využít Programy, Stáže, Fondy na podporu zaměstnatelnosti a zaměstnanosti mladých lidí v České republice ve spolupráci s Evropskou unií. I tyto projekty zvyšují konkurenceschopnost mladých lidí na trhu práce.

Druhá polovina bakalářské práci je tvořena praktickou částí. Zabývá se vyhodnocením nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v České republice a následně pak analýzou nezaměstnaných absolventů VŠB-TUO podle studijních programů. Nejdříve jsme se však zaměřili na celkový počet absolventů jednotlivých typů vysokých škol, který se od roku 2006 zvyšoval, avšak po roce 2012 dochází k poklesu. Pokud se však podíváme na data související s vybranými technickými vysokými školami podle jejich stupně vzdělání, můžeme vidět, že od roku 2008 převýšil počet absolventů bakalářského stupně stupeň magisterský a doktorandský. Na základě vytvořeného grafu lze vysledovat, že celková míra nezaměstnanosti absolventů u vybraných VŠ je nejnižší za vybrané čtyři roky na Vysoké škole chemicko-technologické v Praze a na Vysoké škole ekonomické v Praze. Pokud se však zaměříme na jednotlivé fakulty u vybraných vysokých škol, tak s nejvyšší mírou nezaměstnanosti se potýkají fakulty architektury a stavební, naopak nejnižší míru nezaměstnanosti absolventů mají fakulty zaměřené na elektrotechniku, informatiku, strojírenství, biomedicínu, potravinářské a biochemické technologie. Při zaměření na VŠB-TUO jsme zjistili, že s nejvyšší mírou nezaměstnanosti absolventů se v roce 2016 potýkaly

fakulty stavební, ekonomická a hornicko-geologická. Na základě dat získaných z Ministerstva práce a sociálních věcí jsme zjistili, že nejvíce nezaměstnaných absolventů prezenčního studia v evidenci úřadu práce z VŠB-TUO podle jednotlivých fakult k 30.4. 2017 je z Ekonomické fakulty a Fakulty stavební.

Poslední kapitola se zabývá návrhy a doporučeními, pomocí kterých se zamýšlíme nad podporou nezaměstnaných absolventů při hledání uplatnění na trhu práce. Jedná se především o doporučení k lepšímu monitorování nezaměstnaných absolventů VŠ na základě jejich vystudovaného programu i oboru a lepší spolupráci mezi ÚP a VŠ. Velkým přínosem by také bylo zlepšit komunikaci mezi bývalými absolventy VŠ a jejich VŠ. Zpětná vazba od bývalých absolventů s jejich zkušenostmi při hledání uplatnění na trhu práce by mohla být velkým přínosem pro VŠ, které by se tak mohly lépe přizpůsobit ve studijních programech požadavkům trhu práce.

Seznam použité literatury

Odborná kniha:

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., vyd. Praha 7: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost – společenské a kulturní proměny práce*. In: Božena Buchtová, ed. *Nezaměstnanost - technologické a sociální proměny*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN 978-80-210-4422-7.

ČÁP, David, S. FELKELOVÁ, D. MIKUŠKOVÁ, M. ŠIMEK, M. SUCHÁNKOVÁ, L. WIENEROVÁ a J. ZDRAŽIL. *Střecha pro všechny: Psychologické, sociální a pracovní aspekty práce s uživateli sociálních služeb*. Broumov: Diakonie Broumov, 2007. ISBN 978-80-254-1371-5.

DUDOVÁ Radka a Marta VOHLÍDALOVÁ. *Skupiny ohrožené marginalizací na trhu práce*. In: Radka DUDOVÁ (ed.). *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008. ISBN 978-80-7330-138-5.

FELKELOVÁ, Simona, Z. BOLELOUCKÝ, K. FUCHS, Z. KÁRNÍK, J. ŠMAJS a J. ŠVANCARA. *NEZAMĚSTNANOST: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha 7: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.

GOLDRING, Ian a Yamina GUIDOUM. *ZAMĚSTNATELNOSTÍ K ZAČLENĚNÍ = Inclusion through employability: přístupy k nezaměstnanosti v práci s mládeží*. Praha: Dům zahraniční spolupráce, 2011. ISBN 978-80-87335-80-2.

HORÁKOVÁ Markéta a Rákoczyová Miroslava. *Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných*. In: Tomáš Sirovátka, Petr Mareš. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita Brno, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

CHMURA, Milan. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. ISBN 978-80-7464-858-8.

KOTÍKOVÁ Jaromíra. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In: Tomáš Sirovátka, Petr Mareš. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita Brno, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

KOUCKÝ, Jan a Aleš BARTUŠEK. *Bohatství v rozmanitosti: Profily veřejných vysokých škol a fakult v ČR 2016*. Praha: Středisko vzdělávací politiky, Pedagogická fakulta, Univerzita Karlova, 2016. ISBN 978-80-7290-915-5.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 3., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-050-5.

MAREŠ, Petr, M. HORÁKOVÁ a M. RÁKOCZYOVÁ. *Sociální exkluze na lokální úrovni*. Praha 2: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008. ISBN 978-80-7416-014-1. - http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_280.pdf

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: Historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-270-0.

ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, H. KOLIBOVÁ a A. KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: OPTYS, spol. s r.o., 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

Článek v odborném časopise:

MAREŠ, Petr a Tomáš SIROVÁTKA. Sociální vyloučení (exkluze) a sociální začleňování (inkluzie) – koncepty, diskurz, agenda. *Sociologický časopis* [online]. Praha 1: Sociologický ústav AV ČR, 2008, **44**(2), 271-294 [cit. 2018-01-18]. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/5a7e11b50109cddb81a6cdce17b39c7c40a4333a_513_2008-2Mares.pdf

MAREŠ, Petr. Chudoba, marginalizace, sociální vyloučení. *Sociologický časopis* [online]. Praha 1: Sociologický ústav AV ČR, 2000, **36**(3), 285-298 [cit. 2018-01-18]. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/028583b8ba8110c76a6ae9d260c5c0374e096283_376_285MARES.pdf

Elektronické dokumenty a ostatní:

Cesta pro mladé - Cesta k uplatnění na trhu práce: Stáže s Cestou pro mladé v kostce [online]. Praha 7: Fond dalšího vzdělávání, 2016 [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: <http://www.cestapromlade.cz/detail-clanku-69-staze-s-cestou-pro-mlade-v-kostce>

ESFCR [Evropský sociální fond ČR]: Evaluace Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí [online]. Praha: Oddělení evaluace, MPSV, 2015 [cit. 2018-02-20]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/753388/Z%C3%A1v%C4%9Bre%C4%8Dn%C3%A1+zpr%C3%A1va/86afced9-93a8-431b-ae68-dca0844c785a?version=1.0&previewFileIndex>

European Commission: Youth employment [online]. Brussels: European Commission, 2017 [cit. 2018-03-20]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=en>

EVROPSKÁ KOMISE. *Mládež v pohybu: Iniciativa zaměřená na rozvinutí potenciálu mladých lidí, aby mohla Evropa růst rozumným a udržitelným způsobem, ze kterého budou mít prospěch všichni* [online]. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2010 [cit. 2018-02-06]. ISBN 978-92-79-18846-6. Dostupné z: http://europa.eu/youthonthemove/docs/communication/youth-on-the-move_CS.pdf

Evropská komise: Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí (YEI) [online]. Brusel: Evropská komise, 2017 [cit. 2018-03-20]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=cs>

Fond Stáže pro mladé: Stáže pro mladé 1 [online]. Praha 7: Fond dalšího vzdělávání, 2013 [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: <http://www.stazepromlade.cz/cz/staze-pro-mlade-1>

Fond Stáže pro mladé: Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání 2 [online]. Praha 7: Fond dalšího vzdělávání, 2015 [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: <http://www.stazepromlade.cz/cz/o-projektu>

Ministerstvo financí Česká republika: Fond na podporu zaměstnanosti mladých lidí [online]. Praha 1: Ministerstvo financí ČR, 2017 [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: <https://www.eeagrants.cz/cs/vyzvy/2017/fond-na-podporu-zamestnanosti-mladych-li-2419>

MPSV [Ministerstvo práce a sociálních věcí]: Definice absolventa pro potřeby statistického sledování [online]. Praha 2: MPSV, 2017 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

MPSV [Ministerstvo práce a sociálních věcí]: Program Záruky pro Mládež [online]. Praha 2: MPSV, 2013 [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/16867>

MPSV [Ministerstvo práce a sociálních věcí]: Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky (aktualizovaná verze z dubna 2014) [online]. Praha 2: MPSV, 2014 [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/17909/plan_programu.pdf

MPSV [Ministerstvo práce a sociálních věcí]: Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání [online]. Praha 2: MPSV, 2012 [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/14161>

MŠMT [Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy]: Evropská strategie pro mládež [online]. Praha 1: MŠMT, 2012 [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mladez/evropska-strategie-pro-mladez>

MŠMT [Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy]: Koncepce podpory mládeže 2014-2020 [online]. Praha 1: MŠMT, 2014 [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mladez/narodni-strategie-pro-mladez>

MŠMT [Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy]: Odbor pro mládež [online]. Praha 1: MŠMT, 2015 [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: <http://sdv.msmt.cz/mladez/odbor-pro-mladez>

MŠMT [Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy]: STRATEGIE EVROPA 2020 [online]. Praha 1: MŠMT, 2013 [cit. 2018-03-20]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj/strategie-evropa-2020>

MŠMT [Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy]: Strukturovaný dialog [online]. Praha 1: MŠMT, 2013 [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mladez/strukturovany-dialog>

Negotiate - Overcoming early job-insecurity in Europe: Project [online]. Norway: Høgskolen i Oslo, 2017 [cit. 2018-03-14]. Dostupné z: <https://negotiate-research.eu/project/>

RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. Začleňování na pracovní trh jako součást procesu sociálního začleňování v ČR [online]. Brno, 2006 [cit. 2018-01-18]. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/9286/fss_d/Disertace-cela.pdf. Disertační práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, Katedra sociální politiky a sociální práce.

SVP [Středisko vzdělávací politiky]: Mezinárodní projekt REFLEX [online]. Praha 5: SVP, 2006 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/default.asp?page=svp&KID=27>

SVP[Středisko vzdělávací politiky]: Nezaměstnaní absolventi VŠ [online]. Praha 5: SVP, 2013 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z:

<http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/default.asp?page=svp&KID=23>

SVP[Středisko vzdělávací politiky]: Průvodce databází o nezaměstnaných vysokoškolácích [online]. Praha 5: SVP, 2017 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z:

<http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/app/navs2010/default.asp?page=step3&frompage=step2>

SVP[Středisko vzdělávací politiky]: REFLEX 2010 [online]. Praha 5: SVP, 2010 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z:

<http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/default.asp?page=svp&KID=85>

SVP[Středisko vzdělávací politiky]: REFLEX 2013 [online]. Praha 5: SVP, 2013 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/default.asp?page=reflex13>

Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84. ISSN 1211-1244. Dostupné také z:

http://ppropo.mpsv.cz/zakon_262_2006

Seznam zkratk

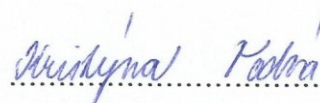
ČR	Česká republika
Kč	Koruny české
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
SŠ	Střední škola
SVP	Středisko vzdělávací politiky
ÚP	Úřad práce
VOŠ	Vyšší odborná škola
VŠ	Vysoké školy

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohou jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 4. května 2018



Kristýna Vodná

Seznam příloh

Příloha č. 1 Tabulka počtu absolventů vybraných typů VŠ v období ukončení jejich studia

Příloha č. 2 Vyjmenované vysoké školy

Příloha č. 3 Tabulka počtu absolventů vybraných technických VŠ dle stupně jejich vzdělání v období ukončení studia

Příloha č. 4 Tabulka přehledu celkové míry nezaměstnanosti absolventů vybraných VŠ

Příloha č. 5 Tabulka míry nezaměstnanosti absolventů VŠ v roce 2016 se zaměřením na jejich technické a ekonomické fakulty

Příloha č. 1

Tab. č. 1 Počet absolventů vybraných typů VŠ v období ukončení jejich studia

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Univerzitní VŠ	36739	41657	47637	53224	58807	65019	69289	71231	71666	69649	64919
Technické VŠ	26946	31099	39270	46387	50391	51949	52938	53043	51625	49834	46909
Ekonomické VŠ	9183	10570	12182	15007	17949	20998	22719	22323	21157	19968	18044
Zemědělské VŠ	6220	7631	9153	11403	13766	14665	15348	15895	16107	15818	15263
Umělecké VŠ	1054	1024	1050	1068	1125	1189	1235	1362	1379	1343	1326

Zdroj: SVP (2018), vlastní zpracování

Příloha č. 2

Státní vysoké školy

- Policejní akademie České republiky,
- Univerzita obrany v Brně.

Veřejné vysoké školy

- Akademie múzických umění v Praze (AMU),
- Akademie výtvarných umění v Praze (AVU),
- Česká zemědělská univerzita v Praze (ČZU),
- České vysoké učení technické v Praze (ČVUT),
- Janáčkova akademie múzických umění v Brně (JAMU).
- Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích (JU),
- Masarykova univerzita Brno (MU),
- Mendelova univerzita v Brně (MENDELU),
- Ostravská univerzita (OU),
- Slezská univerzita v Opavě (SU),
- Technická univerzita v Liberci (TUL),
- Univerzita Hradec Králové (UHK),
- Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem (UJEP),
- Univerzita Karlova v Praze (UK),
- Univerzita Palackého v Olomouci (UP),
- Univerzita Pardubice (UPa),
- Univerzita Tomáše Bati v Zlíně (UTB ve Zlíně),
- Veterinární a farmaceutická univerzita Brno (VFU Brno),
- Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (VŠB-TUO),
- Vysoká škola ekonomická v Praze (VŠE),
- Vysoká škola chemicko-technologická v Praze (VŠCHT Praha),
- Vysoká škola polytechnická Jihlava (VŠP Jihlava),
- Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích (VŠTE),
- Vysoká škola uměleckoprůmyslová v Praze (VŠUP v Praze),
- Vysoké učení technické v Brně (VUT v Brně),
- Západočeská univerzita v Plzni (ZČU).

Soukromé vysoké školy

- Academia Rerum Civilium – Vysoká škola polytechnických a společenských věd, s.r.o. - Kolín,
- AKADEMIE STING, o.p.s. - Brno,
- AKCENT College s.r.o. - Praha,
- Anglo-americká vysoká škola, z.ú. - Praha,
- Archip s.r.o. - Praha,
- ART & DESIGN INSTITUT, s.r.o. - Praha,
- B.I.B.S., a.s. Brno International Business School,
- CEVRO Institut, z. ú., - Praha
- Evropský polytechnický institut, s.r.o. - Kunovice,
- Filmová akademie Miroslava Ondříčka v Písku, o.p.s.,
- Metropolitní univerzita Praha, o.p.s.,
- Moravská vysoká škola Olomouc, o.p.s.,
- NEWTON College, a.s. – Brno,
- Pražská vysoká škola psychosociálních studií, s.r.o. – Praha,
- Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo s.r.o.,
- Soukromá vysoká škola ekonomických studií, s.r.o. – Praha,
- ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s. – Mladá Boleslav,
- Unicorn College s.r.o. - Praha,
- University of New York in Prague, Praha 2
- Univerzita Jana Amose Komenského Praha s.r.o.,
- Vysoká škola aplikované psychologie s.r.o. - Praha,
- Vysoká škola ekonomie a managementu, a.s. - Praha,
- Vysoká škola evropských a regionálních studií, z. ú. – České Budějovice,
- Vysoká škola finanční a správní, a.s.,
- Vysoká škola hotelová v Praze 8, spol. s.r.o.,
- Vysoká škola Karla Engliš v Brně, a.s.,
- Vysoká škola kreativní komunikace, s.r.o. - Praha,
- Vysoká škola logistiky o.p.s - Přerov,
- Vysoká škola mezinárodních a veřejných vztahů Praha, o.p.s,
- Vysoká škola obchodní a hotelová s.r.o. - Brno,

- Vysoká škola obchodní v Praze, o.p.s.,
- Vysoká škola podnikání a práva, a.s. – Praha (dříve Vysoká škola manažerské informatiky, ekonomiky a práva, a.s. a Vysoká škola podnikání, a.s.),
- Vysoká škola realitní - Institut Franka Dysona, s.r.o. – Brno,
- Vysoká škola sociálně správní, z.ú.,
- Vysoká škola regionálního rozvoje a Bankovní institut – AMBIS, a.s.,
- Vysoká škola tělesné výchovy a sportu PALESTRA s.r.o. - Praha,
- Vysoká škola zdravotnická, o.p.s., Praha
- Západoomoravská vysoká škola Třebíč o.p.s..

Zahraniční vysoké školy evropské

- Hornoslezská vysoká škola obchodní v Katovicích – zahraniční fakulta Ostrava,
- Vysoká škola Humanitas v Sosnovci – Fakulta společenských studií Vsetín,
- Vysoká škola manažerská ve Varšavě – Fakulta Jana Amose v Karviné,
- Technická univerzita ve Zvolene – detašované pracoviště Dřevařské fakulty TU Zvolen ve Volyni,
- Vysoká škola zdravotnictví a sociální práce Sv. Alžběty v Bratislavě – Ústav sv. Jana N. Neumanna, Příbram,
- Aston University – Metropolitní univerzita Praha.

Pobočky zahraničních vysokých škol – evropské

- Prague College – pobočka Teesside University,
- Czech College, s.r.o. – pobočka ATHE Awards for Training and Higher Education,
- University of New York in Prague – pobočka University of Bolton,
- University of New York in Prague – pobočka University of Greenwich,
- Anglo-americká vysoká škola – pobočka University of London.

Příloha č. 3

Tab. č. 2 Počet absolventů vybraných technických VŠ dle stupně jejich vzdělání v období ukončení studia

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Bakalářský stupeň	9090	12657	18734	24224	27540	28943	28787	29180	28705	27297	25424
Magisterský stupeň	16554	17022	19019	20589	21247	21530	22755	22435	21543	21159	20059
Doktorandský stupeň	1302	1420	1517	1574	1604	1476	1396	1428	1377	1378	1426
Celkem absolventů technických V	26946	31099	39270	46387	50391	51949	52938	53043	51625	49834	46909

Zdroj: SVP (2018), vlastní zpracování

Příloha č. 4

Tab. č.3 Přehled celkové míry nezaměstnanosti absolventů vybraných VŠ

Vysoké školy	2007	2010	2013	2016
České vysoké učení technické v Praze	3,165	3,924	3,625	2,781
Vysoká škola chemicko-technologická v Praze	1,536	2,050	2,238	2,174
Západočeská univerzita v Plzni	3,056	2,876	3,918	3,422
Technická univerzita v Liberci	3,321	5,973	6,290	4,129
Univerzita Pardubice	2,517	5,272	7,467	4,353
Vysoké učení technické v Brně	2,490	4,557	5,889	4,506
VŠ báňská - TU Ostrava	2,807	5,456	6,999	4,734
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně	6,323	5,565	6,181	3,355
Vysoká škola ekonomická v Praze	1,543	2,159	2,833	2,477

Zdroj: SVP (2018), vlastní zpracování

Příloha č. 5

Tab. č. 4 Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ v roce 2016 se zaměřením na jejich technické a ekonomické fakulty

Fakulty vysokých škol	Míra nezaměstnanosti absolventů v %
Stavební (ČVUT)	2,745
Strojní (ČVUT)	2,907
Elektrotechnická (ČVUT)	1,509
Informačních technologií (ČVUT)	0,98
Dopravní (ČVUT)	3,989
Jaderná a fyzikálně inženýrská (ČVUT)	2,381
Architektury (ČVUT)	6,763
Biomedicínského inženýrství (ČVUT)	0,752
Stavební (VUT)	6,52
Strojního inženýrství (VUT)	2,602
Elektrotechniky a komunikač. tech. (VUT)	1,268
Informačních technologií (VUT)	2,469
Chemická (VUT)	2,985
Architektury (VUT)	13,58
Podnikatelská (VUT)	4,955
Stavební (VŠBTUO)	7,557
Bezpečnostního inženýrství (VŠBTUO)	3,526
Strojní (VŠBTUO)	2,214
Elektrotechniky a informatiky (VŠBTUO)	1,916
Hornicko-geologická fakulta (VŠBTUO)	5,348
Metalurgie a materiál. inženýrství (VŠBTUO)	3,54
Ekonomická (VŠBTUO)	5,961
Technologická (UTB)	3,581
Managementu a ekonomiky (UTB)	3,602
Aplikované informatiky (UTB)	4,715
Logistiky a krizového řízení (UTB)	5,333
Financí a účetnictví (VŠE)	1,53
Mezinárodních vztahů (VŠE)	2,838
Podnikohospodářská (VŠE)	2,703
Informatiky a statistiky (VŠE)	2,157
Národohospodářská (VŠE)	2,259
Fakulta managementu v Jindř. Hradci (VŠE)	3,421
Chemické technologie (VŠCHT)	3,352
Technologie ochrany prostředí (VŠCHT)	1,111
Potrav. a biochem. technologie (VŠCHT)	1,198
Chemicko-inženýrská (VŠCHT)	3
Strojní (ZČU)	1,036
Elektrotechnická (ZČU)	0,802
Ekonomická (ZČU)	4,038
Strojní (TUL)	0,493
Mechatroniky, informatiky a meziobor. studií (TUL)	1,342
Ekonomická (TUL)	4,555
Textilní (TUL)	6,024
Umění a architektury (TUL)	14,286
Chemicko-technologická (UPa)	2,523
Ekonomicko-správní (UPa)	3,774
Dopravní fakulta Jana Pernera (UPa)	4,176
Elektrotechniky a informatiky (UPa)	2,367

Zdroj: SVP (2018), vlastní zpracování